

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

166. RESOLUCIÓN DE FECHA 28 DE FEBRERO DE 2022, RELATIVA AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SACYR FACILITIES S.A.U. , PARA EL MANTENIMIENTO EN LOS CENTROS DE GESTIÓN DE INGESA (HOSPITALES, CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA) EN MELILLA

Resolución de fecha 28 de febrero de 2022 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SACYR FACILITIES S.A.U., PARA EL MANTENIMIENTO EN LOS CENTROS DE GESTIÓN DE INGESA (HOSPITALES, CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA) EN MELILLA.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SACYR FACILITIES S.A.U. EN MELILLA, PARA EL MANTENIMIENTO EN LOS CENTROS DE GESTIÓN DE INGESA (HOSPITALES, CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA) EN MELILLA, para el período 2020 - 2024, que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2021, de una parte por D. Roberto López Díez, en representación de la empresa, y de otra por D. Víctor Jesús González García, en calidad de Delegado de Personal en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Dicho convenio fue presentado a través del registro electrónico el 16/09/2021. Comprobándose que no reunía los requisitos exigidos por la normativa vigente, se efectuaron, por esta Autoridad Laboral, diferentes requerimientos con fechas 05/10/2021, 30/11/2021 y 21/02/2022, conforme al artículo 8.2 del RD 713/2010, para subsanar los errores observados. Subsánándose definitivamente con fecha 23/02/2022 por el firmante de la Comisión Negociadora.

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: “ *Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno*”.

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 28 de febrero de 2022

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FACILITIES S.A.U PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS CENTROS DE GESTIÓN DE INGESA (HOSPITALES Y CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA)**TÍTULO I****NORMAS DE CONFIGURACIÓN
CAPÍTULO I****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

Este Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa concesionaria del mantenimiento de los Centros de Gestión de INGESA (Hospitales, centros de Atención Primaria) de Melilla y sus trabajadores, y su duración será desde el 01/01/2020 hasta 31/12/2024, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas al término de su vigencia.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de obligada aplicación para la empresa concesionaria y los trabajadores que desarrollen la actividad de mantenimiento en los Centros de Gestión de INGESA (Hospitales, centros de Atención Primaria) de Melilla.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores de las empresas recogidas en el ámbito funcional.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Melilla (BOME), y su duración será hasta 31/12/2024, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas al término de su vigencia.

CAPÍTULO II**Artículo 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de 30 días a la fecha de su finalización, quedando prorrogado en todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado en sus propios términos, por periodos anuales, y las retribuciones establecidas se incrementarán con el porcentaje de subida, consistente en el IPC final del año anterior establecido y publicado por el INE, más dos puntos.

Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan entre empresas y sus trabajadores.

Artículo 7.- DERECHO SUPLETORIO

En todo no previsto en el texto del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el III Convenio colectivo estatal de industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

CAPÍTULO III**Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación empresarial y dos por parte de los trabajadores, de los que, uno por cada parte serán miembros de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Ambas partes, podrán asistir con Asesores. Que tendrán voz pero no tendrán derecho a voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

Para la constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación del presente Convenio en el BOME. Así mismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Se podrán constituir comisiones específicas, en particular, en relación con la seguridad y la prevención de riesgos laborales.

Artículo 9.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

I.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

- C) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- D) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el punto D) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 9 BIS- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES.

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en este Convenio, así como las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, fundamentando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran.

En todos estos supuestos, la empresa y la representación de los trabajadores deberán cumplir los siguientes trámites y seguir el presente procedimiento:

1º.- La empresa presentará a la Representación legal de los trabajadores la documentación acreditativa correspondiente y las medidas que pretende aplicar abriendo el periodo de consultas regulados que no será inferior a quince días a contar desde la entrega de la documentación.

2º.- Las Partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en asuntos planteados.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

Artículo 10.- COMPETENCIA

1.- La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente Convenio.

2.- La misma tiene como objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello, es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio encomendado.

Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, con la participación del representante legal de los trabajadores, al cual tendrá informado en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa.

CAPÍTULO II

Artículo 11.- SUBROGACIÓN.

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Siderometalúrgica de la Ciudad de Melilla publicado en el BOME de fecha 2 de marzo de 2012, cuyo artículo 20 dispone lo siguiente:

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo establece:

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa principal y la empresa contratista saliente pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

Primero. Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario cuando el servicio lo realizase con trabajadores de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio hubiere de contratar nuevo personal. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Los trabajadores de un contratista del servicio de mantenimiento, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese cualquiera que fuese su modalidad de su contrato de trabajo con la anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque sea inferior a cuatro meses y se acredite la necesidad que dio origen a dicha incorporación.

Si por exigencia del cliente hubiera de ampliarse la contrata con el personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante aunque su antigüedad sea inferior a cuatro meses, siempre y cuando se acredite la mencionada ampliación, la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincida y solamente mientras persista la mencionada ampliación.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo o naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratos, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, excedencia, o en situación análoga pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto del personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos.

Segundo. La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin formalidades se subrogarán en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de tres días hábiles su cese en el servicio, así como efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

- a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique, nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, categoría profesional, antigüedad, jornada y horario, prestaciones de la seguridad social, copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones, fecha de disfrute de vacaciones y períodos de mandato, si el trabajador fuese representante sindical.
- b) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- c) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales.
- d) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercero. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).

CAPITULO III**Artículo 12.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.**

Se estará en lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV**Artículo 13.- JORNADA Y HORARIO.**

La jornada laboral para los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del presente Convenio, será de 1.672 horas anuales, siendo su distribución mensual de 152 horas, computándose 40 minutos diarios de trabajo efectivo en concepto de descanso.

Los trabajadores permanecerán en su puesto de trabajo desde el principio a fin de su jornada laboral.

EL horario de trabajo se pactará, entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 14.- CALENDARIO LABORAL.

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con el Representante Legal de los Trabajadores, a quien se entregará una copia una vez firmada por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario
- Jornada mensual de trabajo
- Los descansos semanales y entre jornadas
- Los días festivos y otros días inhábiles

Artículo 15.- TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS. TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNIDAD.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que presten sus servicios en régimen de trabajo a turnos, el cual implica tener que trabajar domingos y festivos, así como rotar en los turnos de mañana, tarde y noche, percibirán un plus mensual denominado CONVENIO, en un importe de 384,05€ durante la duración de este Convenio.

Este plus de convenio se abonará en su parte proporcional en el caso de que algún trabajador no trabajase en algunas de las circunstancias establecidas en el presente artículo, siendo esta parte proporcional siempre calculada por 1/3 partes, es decir, que el trabajo a turnos representa la tercera parte del plus, el trabajo en domingos y festivo representa otro tercio del plus y la nocturnidad es el tercio restante.

El plus de nocturnidad y festividad se abonarán por el número de noches y festivos que se vienen realizando habitualmente en años anteriores.

A modo de ejemplo, si un trabajador trabaja a turnos de mañana y tarde, y los domingos y festivos percibirá 2/3 del importe señalado, ya que no ha trabajado de noche. Igualmente si algún trabajador trabajase siempre de noche domingos y festivos, también percibirá 2/3 del importe fijado.

Artículo 16. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda reducir todo lo posible la realización de horas extraordinarias habituales.

No obstante, en el caso de que se realicen horas extraordinarias las mismas se abonarán conforme a las cantidades señaladas en la tabla anexa.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 13 de este Convenio.

Artículo 17.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días de vacaciones anuales, siendo retribuida según tabla salarial anexa.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses.

Aquellos trabajadores que estén sometidos al régimen de trabajo a turnos, disfrutarán sus vacaciones un solo período de 30 días naturales, disfrutando el mismo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Para evitar posibles discriminaciones las vacaciones anuales serán rotatorias en cada servicio.

Si una vez acordado o establecido el período vacacional, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en I.T., se mantendrá el derecho al mismo hasta el transcurso del año natural, concertándose el nuevo período de disfrute. En el caso de que el proceso de I.T. se inicie durante el disfrute de las vacaciones, no quedará interrumpido el disfrute de las mismas.

Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de la misma, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa, cuando cause alta por aquel motivo.

Cuando un empleado se encuentre disfrutando las vacaciones e inicie su permiso de paternidad, interrumpirá el disfrute de sus vacaciones, tomando los días pendientes por disfrutar, de mutuo acuerdo con la empresa, cuando finalice su permiso de paternidad.

Artículo 18.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y la adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio
- b) 5 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, compañero/a, o pariente hasta primer grado de consanguinidad. Si hubiera que realizar un desplazamiento al efecto fuera de la ciudad, se aumentará dos días más.
- c) 2 días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hubiere de realizar un desplazamiento fuera de la ciudad se aumentará en dos días más.
- d) Los trabajadores, disfrutarán de 7 días de asuntos propios durante el año 2021, y de 8 días de asuntos propios durante el año 2022. Dichos días no podrán ser acumulables a las vacaciones y se computará como jornada efectiva de trabajo.
- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- g) En caso de reconocimiento médico por parte del trabajador, un día. Si para ello necesitara desplazarse fuera de la ciudad, tres días.
- h) Todos los demás permisos y licencias que vengan contemplados en el Texto Articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para el disfrute de los permisos establecidos en los apartados b) y c), las parejas de hecho debidamente registrada se asimilarán a los matrimonios.

Artículo 19.- EXCEDENCIAS

1.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso habrá de presentarse por escrito en la empresa con veinte días naturales de antelación a su vencimiento. Se podrán solicitar tantas prórrogas como se deseen con el tope máximo de los 5 años.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa a la finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La excedencia voluntaria dará derecho a la conservación del puesto de trabajo mientras dure la excedencia y su incorporación inmediata al mismo, incluyendo la permanencia en el turno donde prestaba su servicio.

2.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Todo trabajador que sea designado o elegido para un cargo público o sindical tendrá derecho a la excedencia forzosa mientras dure tal situación.

La incorporación a su anterior puesto de trabajo será inmediata a la solicitud que por escrito debe realizar el interesado. Si transcurrido dos meses desde que causó baja como cargo público o sindical no solicita el reingreso quedará extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y turno donde prestaba su servicio y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido anteriormente, será computable a efectos de antigüedad. En esta situación el trabajador podrá seguir participando en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviera en activo. Asimismo, la reincorporación será inmediata y se producirá en la misma categoría, turno y centro de trabajo.

TÍTULO III**CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION PROFESIONALCAPÍTULO I****Artículo 20.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

Las partes firmantes del presente Convenio, tras un amplio análisis del trabajo que desarrollan los trabajadores en el mantenimiento en los Centros de Gestión de INGESA (Hospitales, centros de Atención Primaria) de Melilla, ha llegado a la conclusión que inestabilidad, la precariedad en el empleo, es totalmente negativa para la empresa, los trabajadores y los usuarios de las instalaciones sanitarias, ya que ello implica no desarrollar factores básicos de futuro como la cualificación, la formación y una mayor participación e implantación de los trabajadores, siendo a su vez, un serio impedimento para la mejora de la labor de mantenimiento del Hospital.

Para ello, tras la firma del presente Convenio Colectivo, la empresa se compromete a acogerse a los Programas de Fomento de Empleo Estable regulados en la Ley de Presupuesto Generales del Estado, con respecto a la plantilla estructural (actual) a la que le es de aplicación el presente Convenio.

TÍTULO V ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 21.- RETRIBUCIONES**

Las retribuciones del personal afectados por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

Serán los establecidos en el Anexo I del Convenio Colectivo.

Artículo 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas de la siguiente manera:

- Navidad: 15 de diciembre, devengándose el derecho a percibirla desde el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.
- Verano: 15 de junio, devengándose el derecho a percibirla desde el 01 de enero hasta el 30 de junio de cada año.
- Beneficio: 15 de marzo, devengándose el derecho a percibirla desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior.
- Paga por motivo de la fiesta patronal se abonará el 15 de septiembre, devengándose el derecho a percibirla desde el 01 de septiembre del año anterior, hasta el 31 de agosto del año en curso. Esta paga de 900 euros actualmente quedará equiparada en 2023 a la cuantía fijada a la fecha del presente convenio para las de Navidad, Verano y Beneficio. A tal fin se incrementará la misma en importes de igual cuantía durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 hasta que tenga el importe previsto para las otras tres pagas citadas. El pago correspondiente al incremento a realizar en los años 2020 y 2021 se producirá el 15 de septiembre de 2021>>>.

Los importes de las pagas extraordinarias serán las establecidas en el Anexo I.

Anticipos Extraordinarios: Los trabajadores que precisen un anticipo extraordinario lo solicitarán por escrito a la empresa entre el 1 y el 10 de cada mes, abonándose por la empresa el día 15 del mes solicitado por transferencia bancaria, la cuantía máxima del anticipo será de 500 euros.

Artículo 23.- ANTIGÜEDAD.

Todos los trabajadores sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo, aumentos por año de servicio.

Trienios: Se devengarán a razón del 4% del salario Base por cada uno de ellos.

TÍTULO VI**RÉGIMEN ASISTENCIAL. - SALUD Y SEGURIDAD LABORALCAPÍTULO I****Artículo 24.- REGIMEN ASISTENCIAL.**

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los Trabajadores.

Artículo 25.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En caso de Incapacidad Temporal, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en materia de seguridad social.

La empresa completará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización.

Se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o pos operatorio, pero siempre que siga de baja.

Artículo 26.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida serán destinados a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial y todo ello previo informe de los Servicios Médicos correspondientes y la Representación Legal de los trabajadores. Todo ello conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27.- PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa está obligada a facilitar a sus trabajadores el vestuario adecuado para realizar las tareas que se les asignen.

Prendas de trabajo:

- Dos uniformidades completas en la época de verano, que se les entregará en el mes de mayo
- Dos uniformidades completas en la época de invierno, que se les entregará en el mes de octubre
- Dos pares de botas homologadas (anual).
- Un chaquetón (cada dos años).

Se encontrarán a disposición de los trabajadores las demás prendas de protección y seguridad.

CAPÍTULO II**Artículo 28.- SEGURO POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

La empresa contratará para cada uno de los trabajadores, un seguro que garantice a cada trabajador o herederos legales la percepción de una cantidad mínima de 12.000 € por muerte derivado de accidente de trabajo, o por la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral.

Se dará la debida publicidad entre los trabajadores, a la contratación o cambio de la compañía aseguradora.

Artículo 29.- DERECHOS SINDICALES

Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales, así mismo los representantes de los trabajadores podrán disfrutar del crédito horario recogido en la LOLS, acumulables durante el año.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo ACUERDAN:

Que como consecuencia de las medidas para la bonificación de cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjuntas para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE de fecha 27 de febrero de 2004, la empresa fuera bonificada de manera efectiva, se estará en lo dispuesto en el Acuerdo suscrito entre la Confederación de Empresarios de Melilla y las Organizaciones Sindicales más representativas, sobre el reparto de las bonificaciones.

Es decir, los trabajadores percibirán en sus retribuciones un complemento retributivo mensual, denominado Plus de Bonificación, que será el resultante de multiplicar la base de cotización que tenga cada trabajador por 0.056 durante la vigencia del Convenio

ANEXO Nº1**MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD, PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO1
IGUALDAD**

- a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.
- b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.
- c) Plan de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La Empresa Sacyr Facilities cuenta con un Plan de Igualdad de ámbito general, que será de aplicación para este centro de trabajo.

- d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL. PLAN DE IGUALDAD

Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto que será de aplicación el Plan de igualdad de Sacyr Facilities así como el protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dicho Plan de Igualdad ha sido suscrito entre Sacyr Facilities, como empresa integrante del grupo Sacyr, y los sindicatos UGT, CCOO y USO, estableciéndose en su Capítulo Segundo (ámbito de aplicación y vigencia), que su ámbito temporal es de cuatro años desde la firma del mismo, es decir desde el 4 de octubre de 2018 hasta el 4 de octubre de 2022 y extendiéndose su aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa VALORIZA FACILITIES, S.A.U (SACYR FACILITIES) tenga o pueda tener tanto a nivel nacional como internacional, si bien en este último caso, se adaptará de ser necesario a la Legislación aplicable del país correspondiente.