SECCIÓN QUINTA

Núm. 1.610

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Optima Facility Services, S.L.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Optima Facility Services, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Optima Facility Services, S.L., para los años 2018 a 2021 (código de convenio 50100171012016), suscrito el día 7 de enero de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA y CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 11 de febrero de 2019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 18 de febrero de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales, tanto salariales como sociales, entre la empresa Optima Facility Services, S.L., y sus trabajadores del centro de trabajo MAZ, cualquiera que fuese su categoría profesional y sin más exclusiones que las establecidas por la ley.

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio será del 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 3.º *Denuncia*.

A estos efectos la denuncia será automática.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior a su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, se considerará este prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Artículo 4.º *Garantías personales.*

En todo caso, la empresa se obliga a respetar las mejores condiciones salariales y extrasalariales o de jornada que actualmente disfrutan sus trabajadores, con carácter exclusivo “ad personam”.

Artículo 5.º *Compensación*.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales.

Artículo 6.º *Absorción*.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si,

globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7.º *Retribuciones*.

Las retribuciones salariales definitivas de los trabajadores que presten sus servicios en el servicio de limpieza del hospital de la Mutua de Accidentes de Zaragoza (MAZ) para la vigencia de este convenio son las que figuran en la tabla salarial adjunta, anexo I.

Para el año 2018 habrá incremento salarial consistente en abonar una única paga de 30 euros brutos a todos los trabajadores.

Las retribuciones del año 2019 es el resultado de incrementar el 2% las existentes en el año 2017.

Las retribuciones del año 2020 es el resultado de incrementar el 2% las existentes en el año 2019.

Las retribuciones del año 2021 es el resultado de incrementar el 2% las existentes en el año 2020.

Este incremento del 2% para los años 2019, 2020 y 2021 no será de aplicación para la paga del Pilar, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del presente convenio.

Artículo 8.º *Plus de asistencia.*

Se acuerda abonar a todo el personal de la empresa que presta sus servicios en el centro de rehabilitación MAZ, sin distinción de categorías, en concepto de plus de asistencia, la cantidad reseñada en la tabla salarial adjunta, anexo I.

Artículo 9.º *Plus de antigüedad consolidada.*

Aquellos trabajadores fijos que vienen prestando sus servicios por cuenta de esta empresa en el centro de rehabilitación MAZ y que a fecha 31 de diciembre de 1997 estuvieran percibiendo en sus retribuciones complementos por el concepto de antigüedad seguirán percibiéndolos en aquella idéntica cuantía, como complemento de carácter personal que se denominará “antigüedad consolidada”, que no será compensable ni absorbible y se revisará e incrementará en los mismos términos que el resto de los conceptos retributivos.

Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa en fecha posterior a 1 de enero de 1998, no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

Artículo 10. *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de la obligación de tomar medidas de seguridad que dichos trabajos requieren.

Artículo 11. *Nocturnidad*.

El trabajo en jornada nocturna, desde las 22:00 a las 6:00 horas, tendrán un recargo del 30% sobre el salario base.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una para todo el personal de la empresa que presta sus servicios en el centro de rehabilitación MAZ, que se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, o al día siguiente si estos fueran festivos, o en la fecha de pago del finiquito en el supuesto de cese en la empresa. Dichas gratificaciones serán abonadas de acuerdo con los conceptos reseñados en la tabla salarial adjunta, incluido el plus de antigüedad consolidada, y en proporción a la jornada de trabajo.

Ambas gratificaciones se devengarán en períodos semestrales, de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente, abonándose en la parte proporcional al tiempo de trabajo de dicho período.

Asimismo se acuerda abonar a cada trabajador la cantidad de 153,02 euros brutos en concepto de paga del Pilar para el año 2018 y de 200 euros brutos en concepto de paga del Pilar para los años 2019, 2020 y 2021. El período de devengo que se tendrá en cuenta para proceder al abono de esta paga será de 1 de octubre a 30 de septiembre de cada año natural.

Artículo 13. *Jornada de trabajo y horas extras.*

La jornada de trabajo anual será de 1.694 horas, en jornada de siete horas diarias, para todo el personal que preste sus servicios íntegramente en el centro de rehabilitación MAZ, garantizando la prestación del servicio de mantenimiento de limpieza requerido por la dirección del centro de rehabilitación MAZ.

Mensualmente se establecerá un calendario para la fijación de descansos semanales, en cuya elaboración tendrán audiencia e intervención los representantes legales de los trabajadores.

Respecto a las horas extraordinarias, se podrán compensar con días de descanso, o abonarlas, en cuyo caso se aplicará, como mínimo, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto a que su cuantía no podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Artículo 14. *Plantilla y categorías profesionales.*

La plantilla estará formada en todo momento por un mínimo de veintitrés trabajadores/ as. En el momento de la firma del presente convenio, todas ellas están ligadas a la empresa mediante contrato indefinido.

En el momento en que alguno de los trabajadores que actualmente forman parte de la plantilla cese de manera definitiva y, por tanto, su relación laboral se extinga, dicho trabajador será sustituido por aquel trabajador integrante de la bolsa de contratación, que le corresponda de acuerdo con lo previsto en su propia normativa. Una vez finalizado dicho período se procederá a la realización de un contrato indefinido, si existiera conformidad de ambas partes.

Dicha plantilla de veintitrés trabajadores estará compuesta por un/una encargado/a general, un/una peón especialista, veintiún limpiadores/as.

En todo caso, el aumento del número de personas que conforman la plantilla estará supedita exclusivamente a la autorización por parte del Centro de Rehabilitación de MAZ. En este sentido, las partes implicadas dirección de MAZ, dirección y representantes de los trabajadores de Optima Facility Services, S.L., se comprometen a revisar las necesidades de recursos humanos de limpieza de dicho centro una vez se reestructure la actividad del mismo.

Respecto a la clasificación profesional, será aplicable la regulada en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores con un año de permanencia continuada en la empresa disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de treinta días naturales, que habrán de disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador del señalamiento de otro período de disfrute.

Todos los trabajadores mayores de sesenta años disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y dos días naturales.

El calendario de vacaciones deberá estar elaborado y presentado con dos meses de antelación al inicio del período vacacional citado anteriormente, y en su elaboración tendrán audiencia e intervención los representantes legales de los trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural previsto en el art. 48 y 48.bis del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 16. *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará a sus trabajadores un uniforme nuevo completo, que constará de una blusa abierta, un pantalón y un par de zuecos (del 1 al 15 de julio) y un par de zuecos (del 1 al 15 de enero), como ropa femenina, y una camisa, un pantalón y dos pares de zapatillas como ropa masculina, entregándose un uniforme nuevo al año (del 1 al 15 de enero y del 1 al 15 de julio).

En el caso de que por prescripción médica sea imposible llevar el calzado proporcionado por la empresa, esta se comprometerá a dar calzado apropiado.

Asimismo, la empresa entregará una chaqueta a cada trabajador que ingrese en la plantilla, la cual se repondrá cuando esta sufra algún deterioro evidente y, en todo

caso, cada dos años, haciendo entrega de ella en la primera quincena del mes de enero del año de que se trate.

Artículo 17. *Ayuda escolar.*

Se acuerda abonar a aquellos trabajadores/as con hijos cursando estudios de enseñanza obligatoria la cantidad de 81,61 euros anuales para el año 2018, 83,24 euros anuales para el año 2019, 84,90 euros anuales para el año 2020 y 86,60 para el año 2021, por cada uno de ellos, que será entregada a tanto alzado y de una sola vez, previa presentación del certificado escolar correspondiente y el justificante de pago de la matrícula o el documento que acredite la gratuidad de la misma.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. El período de prueba será el que para cada grupo continuación se detalla:

—Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

—Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

—Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

—Grupo IV: Personal operativo: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere. En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 19. *Fijeza en el puesto de trabajo.*

El personal fijo afectado por el presente convenio no podrá ser trasladado a otro centro salvo por propia voluntad y en ese caso deberá darse cuenta a los representantes sindicales, garantizándosele, en cualquier caso, los beneficios salariales o no del presente convenio, reintegrándosele a su habitual puesto de trabajo una vez desaparecida la causa que motivó dicho traslado.

Artículo 20. *Revisión médica.*

La empresa pondrá los medios adecuados para que su personal pueda anualmente someterse a la oportuna revisión médica, atendiendo prioritariamente a las enfermedades propias de los centros sanitarios.

Artículo 21. *Plus de festivo y plus festivo especial.*

Se acuerda abonar a cada trabajador, en concepto de plus de festivo, la cantidad de 32,72 euros brutos por cada domingo y festivo efectivamente trabajado, para el año 2018, 33,38 euros para el año 2019, 34,05 euros para el año 2020 y 34,72 euros para el año 2021.

Igualmente se acuerda abonar a cada trabajador, en concepto de plus festivo especial, la cantidad de 35,99 euros para el año 2018 y 53 euros para los años 2019, 2020 y 2021, a todos aquellos trabajadores que trabajen alguno de estos cuatro días:

—Desde el inicio del turno de noche del día 24 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25 de diciembre.

—Desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero.

—Desde el inicio del turno de noche del día 11 de octubre hasta la finalización del turno de tarde del día 12 de octubre.

—Desde el inicio del turno de noche del día 5 de enero hasta la finalización del turno de tarde del día 6 de enero.

Artículo 22. *Plus de permanencia.*

Aquellos trabajadores fijos que a fecha 1 de enero de 2001 no vinieran percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad consolidada u otro análogo percibirán la cantidad de 25,06 euros mensuales para el año 2018, 25,56 euros mensuales para el año 2019, 26,07 euros para el año 2020 y 26,59 euros mensuales para el año 2021, en concepto de plus de permanencia, que no será compensable ni absorbible y que se revisará e incrementará en los mismos términos que el resto de los conceptos retributivos, así como para aquellos trabajadores que a la fecha reseñada percibieran por este concepto una cantidad inferior, alcanzando con la diferencia la cifra señalada.

Artículo 23. *Prestaciones por incapacidad permanente o muerte.*

Por parte de esta empresa se contratará mediante póliza la cobertura de las contingencias derivadas de fallecimiento y todas las incapacidades excepto la temporal y parcial la cantidad de 16.527,83 euros.

Artículo 24. *Incapacidad temporal.*

Los trabajadores que inicien un proceso de incapacidad temporal, percibirán desde el primer día del mismo la diferencia existente entre el importe de la prestación de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones salariales, con el expreso carácter de "mejora voluntaria de las prestaciones de la Seguridad Social".

Artículo 25. *Formación.*

Ambas partes reconocen la aportación de la formación de los trabajadores como elemento de promoción del desarrollo personal y profesional y de adaptación a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica. En este marco velarán por impulsar el desarrollo de actividades formativas por parte de los trabajadores de Optima Facility Services, S.L., sin menoscabo de la prestación del servicio de limpieza al centro de MAZ.

Artículo 26. *Licencias.*

Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

• Durante dos días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de:

—Dos días cuando el hecho causante ocurra en Zaragoza ciudad.

—Tres días cuando el trabajador deba desplazarse a municipio distinto de la localidad de su residencia o de su centro de trabajo, con una distancia superior a 8 km.

—Cuatro días cuando el trabajador deba desplazarse fuera de la provincia de Zaragoza.

Las licencias que correspondan por enfermedad grave y hospitalización podrán disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causal.

• Por asuntos particulares, previo aviso de un día, los trabajadores dispondrán de cuatro días laborables de licencia, en los cuales no podrán coincidir más de dos miembros de un mismo turno, en un mismo día y 21 horas de trabajo efectivo no acumulables al período de vacaciones.

• El trabajador que mantenga una unión de hecho notificada por escrito a la empresa con un mes de antelación a la causa que dé derecho a licencia retribuida podrá faltar o ausentarse del trabajo, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, por los motivos que se prevean para las parejas de derecho y por el tiempo indicado.

• Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista y asistencia a consultas de medicina general, previo aviso y justificación.

• Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

• Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

• Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

• Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Permisos no retribuidos:

• El trabajador, previo aviso de quince días, podrá disponer, durante una única vez cada año natural, de una licencia, sin derecho a remuneración, de un mes de duración por asuntos propios. La empresa deberá mantener al trabajador de alta en la Seguridad Social y esos días computarán a efectos de antigüedad.

Artículo 27. *Asistencia Servicio de Urgencias Hospital MAZ.*

En el caso de que alguno de los trabajadores de Optima Facility Services, S.L., durante su jornada de trabajo precise de asistencia sanitaria urgente, independientemente que la patología sea laboral o no, podrá ser asistido en primera instancia en el Servicio de Urgencias del Hospital MAZ. Si resulta ser una patología laboral el proceso seguirá el procedimiento establecido como Mutua de Accidentes, en el caso de una patología de contingencias comunes, dicha primera asistencia será sin cargo alguno para el trabajador, y caso necesario será desviado o remitido a los servicios pertinentes públicos o privados por cuenta del trabajador.

Artículo 28. *Excedencias.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de hasta un año por asuntos propios, con obligación de la empresa de reincorporación inmediata.

El trabajador deberá notificar a la empresa con veinte días hábiles de anticipación a la fecha de vencimiento de su excedencia su deseo de reincorporación y, en caso de no hacerlo, se considerará que causa baja voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La empresa se compromete a reincorporar al trabajador al término de la misma.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 29. *Permutas.*

Los trabajadores podrán cambiar su descanso semanal con otro trabajador, con arreglo a las siguientes condiciones:

• Con 24 horas de antelación, o 48 horas si el cambio se realiza en festivo, mediante formulario firmado por los dos trabajadores afectados, comunicándolo a la encargada, la cual dará el visto bueno.

• Los trabajadores afectados por el cambio deberán ser del mismo turno.

• El trabajador que se comprometa con su firma a cubrir el cambio quedará obligado a cuantas obligaciones tuviere aquel trabajador por el que se efectuó el cambio, recayendo sobre él toda la responsabilidad del mismo.

• No cabrá solicitar un nuevo cambio de día de descanso sin antes haber cumplido las obligaciones contraídas con el anterior cambio.

• Dichos cambios se podrán realizar cualquier día de la semana (de lunes a domingo).

Artículo 30. *Salud laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de cumplir y potenciar lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que habrá de orientarse a la consecución de la disminución y prevención de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a la adopción de las medidas precisas para reducir el absentismo laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Artículo 31. *Jubilación.*

Los trabajadores contratados a jornada completa tendrán derecho a acogerse, tanto a la jubilación parcial como a la anticipada a los 64 años. El reconocimiento de este derecho estará sometido al cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

En el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora, la empresa vendrá obligada a sustituir a dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo con una duración equivalente al contrato del jubilado.

Artículo 32. *Derechos sindicales.*

Los trabajadores podrán disfrutar del ejercicio de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario y extraordinario, previo acuerdo con la empresa sobre el horario más conveniente. Dichas asambleas tendrán lugar en el centro de trabajo, siempre que medie autorización por parte de la dirección del centro.

Los delegados de personal tendrán derecho a ser informados de las condiciones de los contratos y del cumplimiento de los mismos.

En caso de sanción o despido de un trabajador, la empresa deberá informar de ello a los delegados de personal.

Los delegados sindicales tendrán derecho a realizar propaganda de su sindicato dentro del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral. Asimismo tendrán derecho a cobrar las cuotas de los afiliados y la posibilidad de plantear a la empresa el descuento en la nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten.

Artículo 33. *Cambio de contrata.*

Las empresas quedan obligadas, al producirse el cambio de contrata, a hacer el cobro de liquidaciones entre ellas sin que el mismo altere los ritmos de percepción de haberes o disfrute de vacaciones, licencias y fiestas de la plantilla.

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores que estén vinculados a la empresa pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, independientemente

de la forma de contrato, con la misma antigüedad y categoría reconocidas, siempre que lleven en la empresa una antigüedad de cuatro meses, excepto cuando el contrato indefinido provenga de la transformación de uno de interinidad.

Asimismo se respetarán todas las condiciones laborales de los trabajadores, tales como horario, jornada y retribuciones de convenio. Cuando se produzca cambio de contrata, la nueva empresa reconocerá a la representación legal de los trabajadores hasta la terminación de su mandato.

Artículo 34. *Bolsa de trabajo.*

Se establece una bolsa de trabajo en los términos y de acuerdo al procedimiento establecido en el anexo II de este Convenio.

Artículo 35. *Comisión de seguimiento.*

Al objeto de efectuar un seguimiento de lo estipulado en el presente Convenio y de cualquier discrepancia que pudiera surgir del mismo se formalizará una Comisión de Seguimiento donde estén representada la dirección de MAZ y la dirección y representantes de los trabajadores de Optima Facility Services, S.L.

Artículo 36. *Entrada en vigor.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ.

No obstante, los efectos económicos reseñados en las tablas salariales adjuntas se retrotraerán al 1 de enero de 2019, si bien los atrasos de convenio se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio.

Artículo 37. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente convenio.

1. La comisión paritaria estará formada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres miembros en representación de la dirección de la empresa.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio del centro de trabajo, sito en la avenida de la Academia General Militar, 74, de Zaragoza.

4. La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60% como mínimo de cada una de las representaciones.

7. La comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio.

8. Funciones de la comisión paritaria:

a) Interpretación del presente convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa/empresas y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus miembros podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales. Una vez notificada a la comisión paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la comisión paritaria, las partes convienen someterse a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos para la resolución de las discrepancias.

9. Las partes firmantes de este convenio acuerdan, a fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, someterse a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Artículo 38. *Violencia de género.*

Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo, repercutiendo en los otros trabajadores.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias, a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el genero de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima, y cuya posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

Respecto al Régimen disciplinario, será aplicable lo regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

ANEXO I

Tablas salariales para los años de vigencia del convenio colectivo de Optima Facility Services, S.L., (MAZ)

Año 2018

Importe mensual

	SALARIO BASE	*PLUS DE ASISTENCIA*
1. Personal mandos intermedios:		
Encargado general	*1.140,57*	*223,83*
Encargado de zona	*1.091,44*	*223,83*
Encargado de sector	*999,62*	*223,83*
Encargado de edificio	*948,81*	*223,83*
Responsable de equipo	*904,85*	*223,83*
2. Personal obrero:		
Especialista	*1001,42*	*223,83*
Peón especialista	*924,19*	*223,83*
Limpiador/a	*881,75*	*223,83*

Importe anual

	SALARIO BASE	*PLUS DE ASISTENCIA*	*TOTAL*
1. Personal mandos intermedios:			
Encargado general	*15.967,98*	*3.133,62*	*19.101,60*
Encargado de zona	*15.280,16*	*3.133,62*	*18.413,78*
Encargado de sector	*13.994,68*	*3.133,62*	*16.128,30*
Encargado de edificio	*13.283,34*	*3.133,62*	*16.416,96*
Responsable de equipo	*12.667,90*	*3.133,62*	*15.801,52*
2. Personal obrero:			
Especialista	*14.019,88*	*3.133,62*	*17.153,50*
Peón especialista	*12.938,66*	*3.133,62*	*16.072,28*
Limpiador/a	*12.344,50*	*3.133,62*	*15.478,12*

Año 2019
Importe mensual

	SALARIO BASE	*PLUS DE ASISTENCIA*
1. Personal mandos intermedios:		
Encargado general	*1.163,38*	*228,31*
Encargado de zona	*1.113,27*	*228,31*
Encargado de sector	*1.019,61*	*228,31*
Encargado de edificio	*967,79*	*228,31*
Responsable de equipo	*922,95*	*228,31*
2. Personal obrero:		
Especialista	*1.021,44*	*228,31*
Peón especialista	*942,67*	*228,31*
Limpiador/a	*899,39*	*228,31*

Importe anual

	SALARIO BASE	*PLUS DE ASISTENCIA*	*TOTAL*
1. Personal mandos intermedios:			
Encargado general	*16.287,34*	*3.196.30*	*19.483,64*
Encargado de zona	*15.585,76*	*3.196,30*	*18.782,06*
Encargado de sector	*14.274,57*	*3.196,30*	*17.470,87*
Encargado de edificio	*13.549,01*	*3.196,30*	*16.745,31*
Responsable de equipo	*12.921,26*	*3.196,30*	*16.117,56*
2. Personal obrero:			
Especialista	*14.300,28*	*3.196,30*	*17.496,58*
Peón especialista	*13.197,43*	*3.196,30*	*16.393,73*
Limpiador/a	*12.591,39*	*3.196,30*	*15.787,69*

Año 2020
Importe mensual

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
1. Personal mandos intermedios:		
Encargado general	*1.186,65*	*232,88*
Encargado de zona	*1.135,54*	*232,88*
Encargado de sector	*1.040,00*	*232,88*
Encargado de edificio	*987,15*	*232,88*
Responsable de equipo	*941,41*	*232,88*
2. Personal obrero:		
Especialista	*1.041,87*	*232,88*
Peón especialista	*961,52*	*232,88*
Limpiador/a	*917,38*	*232,88*

Importe anual

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
1. Personal mandos intermedios:			
Encargado general	*16.613,09*	*3.260,23*	*19.873,32*
Encargado de zona	*15.897,48*	*3.260,23*	*19.157,71*
Encargado de sector	*14.560,06*	*3.260,23*	*17.820,29*
Encargado de edificio	*13.819,99*	*3.260,23*	*17.080,22*
Responsable de equipo	*13.179,69*	*3.260,23*	*16.439,92*
2. Personal obrero:			
Especialista	*14.568,29*	*3.260,23*	*17.846,52*
Peón especialista	*13.461,38*	*3.260,23*	*16.721,61*
Limpiador/a	*12.843,22*	*3.260,23*	*16.103,45*

Año 2021
Importe mensual

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
1. Personal mandos intermedios:		
Encargado general	*1.209,36*	*237,54*
Encargado de zona	*1.158,25*	*237,54*
Encargado de sector	*1.060,80*	*237,54*
Encargado de edificio	*1.006,89*	*237,54*
Responsable de equipo	*960,24*	*237,54*
2. Personal obrero:		
Especialista	*1.062,71*	*237,54*
Peón especialista	*980,75*	*237,54*
Limpiador/a	*935,72*	*237,54*

Importe anual

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
1. Personal mandos intermedios:			
Encargado general	*16.945,35*	*3.325,43*	*20.270,78*
Encargado de zona	*16.215,43*	*3.325,43*	*19.540,86*
Encargado de sector	*14.851,26*	*3.325,43*	*18.176,69*
Encargado de edificio	*14.096,39*	*3.325,43*	*17.421,82*
Responsable de equipo	*13.443,28*	*3.325,43*	*16.768,71*
2. Personal obrero:			
Especialista	*14.859,66*	*3.325,43*	*18.185,09*
Peón especialista	*13.730,61*	*3.325,43*	*17.056,04*
Limpiador/a	*13.100,08*	*3.325,43*	*16.425,51*

ANEXO II

Bolsa de trabajo

Primero. — *Integrantes de la bolsa de trabajo.*

Formarán parte integrante de la bolsa de trabajo aquellos trabajadores eventuales con contrato de relevo y personal fijo que prestaban servicios para Optima Facility Services, S.L., al 1 de julio de 2015, y que cesen en su puesto de trabajo durante la vigencia del presente convenio, siempre que en el momento del cese expresen su voluntad de formar parte de la bolsa, a tal efecto y con carácter meramente informativo se les comunicará de forma verbal la existencia de dicha bolsa y el procedimiento establecido para la provisión de puestos, debiendo aportar en ese momento los datos necesarios para poder contactar con el trabajador (teléfono fijo y móvil, *mail*, dirección postal).

No se integrarán en la bolsa de trabajo aquellos trabajadores que sean despedidos por causa disciplinaria, declarada procedente Judicialmente, o en el caso de que el trabajador no haya recurrido dicha sanción en el plazo legalmente establecido.

Segundo. — *Puestos a cubrir con personal de la bolsa.*

A través de la presente Bolsa de trabajo se cubrirán las necesidades que por cualquier causa precise Optima Facility Services, S.L., para la realización de los trabajos que se prestan en el centro de trabajo MAZ.

Si bien como excepción, se establece que en caso de solicitarse por un trabajador fijo y en activo su pase a una situación de jubilación parcial o anticipada que requiera la necesidad de contratar a un trabajador relevista, si no concurrieran en los integrantes de la bolsa los requisitos que legalmente se establezcan para poder formalizar dicho contrato de relevo, se podrá acudir a la contratación externa y fuera de la bolsa de trabajo que aquí se regula. También excepcionalmente podrá acudirse a una contratación fuera de la bolsa de trabajo si se requiriera la contratación de un trabajador con unos conocimientos o titulación especifico (por ejemplo, para trabajar en altura), y no existiese dentro de la bolsa trabajador cualificado. En ambos casos dichas situaciones excepcionales deberán ser informadas y acreditadas adecuadamente a la representación legal de los trabajadores.

Tercero. — *Procedimiento de provisión de puestos.*

La provisión de puestos con los candidatos integrantes de la bolsa de trabajo se ajustará al procedimiento que se describe en los siguientes puntos:

1.º En caso de necesidad de la cobertura de uno o más puestos de trabajo de la misma categoría profesional, Optima Facility Services, S.L., realizará llamamientos de carácter individual a los trabajadores que se encuentren integrando en ese momento la bolsa de trabajo.

2.º El orden de prelación en la bolsa de trabajo se regirá por la antigüedad real de su primera contratación en la empresa y en atención a su categoría profesional.

3.º La persona a la que se efectúe el llamamiento será la que en ese momento se encuentre la primera en la relación correspondiente a la categoría profesional del puesto a cubrir. No obstante lo anterior, en atención a las circunstancias del caso y antes de acudirse a una contratación fuera de la bolsa de trabajo se ofrecerá el puesto a cubrir a todos los integrantes de la bolsa independientemente de la categoría profesional que tengan, siempre y cuando estén capacitados profesionalmente (aunque el puesto sea de una categoría profesional inferior a la que el trabajador posea) para realizar las funciones del puesto a cubrir.

4.º Los llamamientos se realizarán por cualquier medio admisible en derecho que deje constancia fehaciente del mismo y de su fecha, siendo el teléfono el medio preferente de comunicación con los interesados.

La comunicación telefónica se realizará a los números facilitados por los trabajadores en su solicitud de adhesión a la bolsa de trabajo. Contactado con el candidato, este dispondrá de un plazo de un día natural a partir de ese momento, para dar una respuesta, y de no recibirse la misma en dicho plazo, y tras intentar nuevo contacto telefónico con el candidato, se considerará que renuncia injustificadamente a la oferta, quedando excluido de forma definitiva de la bolsa, como se recoge en el punto 7.º del presente apartado.

Cuando no exista urgencia de cobertura inmediata, así como en los casos en los que no sea posible contactar telefónicamente con el interesado, la notificación del llamamiento se realizará vía mail, telegrama, burofax u otros medios similares, fijándose para este caso, un plazo de 3 días naturales, a contar desde el intento acreditado de notificación, para que la persona candidata proceda a dar una respuesta, y de no recibirse respuesta en el meritado plazo, se entenderá que el candidato renuncia a la oferta, quedando excluido del citado llamamiento e igualmente excluido de forma definitiva de la bolsa como se recoge en el punto 7.º del presente apartado.

En todo caso, siempre que la urgencia de la contratación, lo permita la comunicación telefónica con el candidato se realizará en presencia de la representación legal de los trabajadores, en caso contrario se facilitará los datos de contacto del candidato a la representación legal de los trabajadores a los efectos de comprobar y garantizar que el llamamiento se ha realizado de acuerdo a lo establecido en este anexo.

5.º En el caso de que no sea posible contactar con el candidato telefónicamente, se procederá, solo en el caso de que la urgencia de cobertura del puesto lo demande, a la exclusión del interesado para ese llamamiento concreto, quedando no obstante disponible en la bolsa de trabajo para los próximos llamamientos.

A los efectos de lo estipulado en el presente procedimiento, es obligación de los integrantes de la bolsa de trabajo mantener sus datos personales, tanto de teléfonos de contacto como de domicilio, convenientemente actualizados.

6.º De los llamamientos individuales, la aceptación del candidato constará por escrito, formalizándose en la sede de Optima Facility Services, S.L., en documento que le será presentado a la firma.

7.º Se excluirá de la bolsa de trabajo con carácter definitivo al candidato que no se persone en el plazo que se le hubiere concedido (y fijado en el punto 4.º del presente apartado), renuncie a la oferta efectuada o no acudiese al acto de la firma del contrato de trabajo, en todos estos casos, sin mediar causa justificada, e independientemente de la causa alegada por el candidato comportará la exclusión definitiva cuando el contrato de trabajo se extinga por baja voluntaria del personal.

Se considerará justificada la renuncia en los siguientes casos:

A) Si el candidato a cubrir el puesto de que se trate no reúne alguno de los requisitos del mismo establecidos de la modalidad del contrato que se haya de utilizar. En este caso será excluida dicha persona del llamamiento en cuestión pero no de la bolsa de trabajo.

B) Si el candidato se encuentra en alguna de las siguientes situaciones, con independencia de que el mismo mantenga vínculo laboral alguno:

B.1) Incapacidad temporal, incapacidad absoluta, gran invalidez o incapacidad total.

B.2) Maternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

B.3) Ejercicio de cargo público representativo o función sindical electiva.

B.4) Prestación de servicios en otra empresa con vinculación de carácter temporal.

Los candidatos de bolsa que tras un llamamiento manifiesten encontrarse en cualquiera de estas situaciones, serán excluidos de la bolsa de trabajo mientras dure la situación de que se trate, salvo en el caso B.4) que como expresamente se indica la relación que permite su renuncia justificada solo se ampara si tiene contrato en vigor de carácter temporal, por cuanto, en el caso de que dichos servicios se presten bajo cualquier modalidad de contratación con carácter fijo o indefinido, la renuncia no se considerará como justificada.

La razón justificativa de la renuncia deberá ser acreditada documentalmente ante la dirección de Optima Facility Services, S.L., en el plazo de 1 a 3 días naturales, en función del medio utilizado para efectuar el llamamiento, conforme a lo previsto en el punto 4.º del presente apartado. El candidato mantendrá la exclusión en la bolsa de trabajo correspondiente hasta el momento en que aporte la documentación justificativa de que haya cesado la situación que motivó la renuncia, lo cual deberá de hacer en las 48 horas siguientes a que dicha cesación se produzca.

8.º Una vez finalizado el contrato suscrito, el trabajador se reincorporará a la bolsa de trabajo correspondiente a la categoría profesional en cuestión, no perdiendo el orden en la relación, sin que para ello sea necesaria comunicación alguna.

Cuarto. — *Régimen de contratación.*

Las trabajadoras integrantes de la bolsa suscribirán los contratos laborales temporales o indefinidos para la modalidad de contratación que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa laboral vigente, los cuales se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

Los contratos suscritos, en cuanto a su duración, y en su caso, se extinguirán necesariamente por la concurrencia de las causas legalmente establecidas o aquellas que hayan que han motivado su contratación (suplencia vacaciones, interinidad, relevo,…), o bien al término de la duración expresada en los mismos.

Quinto — *Entrada en vigor.*

La presente regulación de la bolsa de trabajo entrará en vigor el 1 de enero de 2018.