

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Próxima Servicios Empresariales, Sociedad Limitada” (código número 28100120012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Próxima Servicios Empresariales, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de marzo de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO PARA PRÓXIMA SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.**Capítulo I***Disposiciones generales*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, por una parte la representación legal de la empresa Próxima Servicios Empresariales, S.L. sita en la ciudad de Madrid, y de otra la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente la legítima suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional*

Por ser un convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa Próxima Servicios Empresariales, S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la prestación a terceros, en régimen de externalización, de entre otros los siguientes servicios:

- Servicios de logística, gestión de almacenes y de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje, transporte y distribución.
- Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción y en actividades industriales y de servicios.
- Servicios de hostelería y catering en general, servicios de recepción, cocina y de servicio de camareros en barra, en sala, a domicilio y servicio de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas/azafatos.
- Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones, así como control de accesos, custodia de documentos y comprobación de pases de acceso.
- Servicios de búsqueda, selección y evaluación del personal, así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el desarrollo de las citadas actividades.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Próxima Servicios Empresariales, S.L., en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia y duración*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

No obstante lo anterior, sus efectos económicos surtirán con carácter general a partir del día 1 de enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial.

La vigencia será de 4 años, iniciando su vigencia el 1 de enero del 2014 y finalizando el 31 de Diciembre de 2017, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. *Revisión salarial automática*

Para el año 2014, se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los siguientes y sucesivos años de vigencia, se procederá en cuanto a los incrementos salariales, según los criterios establecidos en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado por las organizaciones patronales y los sindicatos más representativos en fecha 25 de Enero del 2012.

Para el año 2015, el aumento de los salarios pactado, deberá ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

1. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2014, es inferior al 1%, el incremento salarial será del 0,6%.
2. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2014, es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.
3. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2014, es superior al 2 %, el aumento salarial será del 1,5%.

Para el año 2015, el aumento de los salarios pactado, deberá ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

1. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2015, es inferior al 1%, el incremento salarial será del 0,6%.
2. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2015, es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.
3. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2015, es superior al 2%, el aumento salarial será del 1,5%.

Para el año 2016, el aumento de los salarios pactado, deberá ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

1. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2015, es inferior al 1%, el incremento salarial será del 0,6%.
2. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2015, es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.
3. Si el incremento del P.I.B., a precios constantes en el 2015, es superior al 2%, el aumento salarial será del 1,5%.

Este mismo sistema se aplicará para el año 2017.

Artículo 6. *Prórroga y procedimiento de denuncia*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 7. *Prelación de normas y derecho supletorio*

Para todo aquello que no prevea el presente Convenio colectivo, se aplicará el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo y las otras disposiciones de carácter general.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 9. *Garantía "ad personam"*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio a partir de la entrada en vigor del mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal como garantía "ad personam".

Artículo 10. *Equilibrio interno del Convenio*

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Capítulo II

Comisión Paritaria

Artículo 11. *Comisión paritaria*

1. Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de este convenio y de cualquier cuestión que se suscite cuya competencia sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores a que resulten de aplicación en ésta. Esta Comisión paritaria estará compuesta por 3 representantes de la representación social y por 3 más de la representación de la empresa.

Se fijan como domicilio y sedes de la Comisión paritaria, el domicilio de la empresa, sito en la ciudad de Madrid, calle Orense 20,2 C.

2. Se acuerda que la Comisión paritaria se constituirá en un plazo no superior a los 3 meses desde la firma del presente Convenio y que se dotará de un reglamento de funcionamiento. A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de 2 por representación.

3. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria tendrán el carácter de ordinario o extraordinarios. Se otorgará esta calificación por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

En el primer supuesto, (ordinarios) la Comisión paritaria lo tendrá que resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo (extraordinarios) lo tendrá que resolver en el máximo de 7 días.

Tendrá legitimación para convocar la Comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

4. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria, de conformidad con aquello establecido en el artículo 85 del Estatuto del Trabajadores, las siguientes:

- A. Interpretación del presente Convenio Colectivo.
- B. Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan de la aplicación del Convenio colectivo.
- C. Intervención y arbitraje en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41, 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- D. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y judicial sobre la interpretación de los Conflictos colectivos que surjan en la empresa afectada por el presente convenio y por la aplicación o interpretación derivada de éste.
- E. Facultades de adaptación o, si procede, modificación del presente convenio en los términos establecidos legalmente.

5. Las discrepancias que surjan en la Comisión paritaria, como a consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas, se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de Madrid.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

7. Para el supuesto de que las partes no se pusieran de acuerdo en la aplicación del artículo 82.3, tras los procesos de mediación y/o conciliación, cualquiera de ellas podrá solicitar un arbitraje en el Tribunal Laboral de solución de conflictos y la otra parte accederá a su sometimiento.

Artículo 12. Conflictos colectivos

A efectos de solucionar los conflictos colectivos o plurales que se puedan presentar, en los procedimientos dispuestos en los artículos 40, 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, pactan expresamente el someterse a los procedimientos establecidos en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento y en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje de la Comunidad de Madrid y para solucionar todos aquellos conflictos, incluidos aquéllos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Instituto a los efectos de lo que se establece en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo III**Organización del trabajo****Artículo 13. Dirección y control de la actividad laboral**

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.

Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Artículo 14. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo IV

Jornada de trabajo

Artículo 15. Jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo será, de 1.800 horas en computo anual, equivalente a la aplicación de 40 horas a la semana, para todos los años de vigencia del presente convenio, entendiéndose por tal, la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas, por períodos de cuatro meses consecutivos sin que la jornada ordinaria diaria, pueda ser inferior a siete, ni superior a nueve. En caso de trabajos determinados que impliquen una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año, pudiendo distribuirse irregularmente hasta un 15 % la jornada de trabajo anual, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma, de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

8. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

9. Dadas las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas.

La falta de horas trabajadas como «falta de actividad», se compensan directamente con tiempo en exceso del mismo mes. Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas en el plazo de los tres meses inmediatamente posteriores hasta donde alcance, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir esta compensación debida. Este saldo queda, en cualquier caso, cerrado a final de cada ejercicio.

Los pluses que van asociados a la presencia diaria y que dejen de percibirse en estos casos de «falta de actividad» deberán abonarse en el momento en que estas horas se recuperen.

Asimismo en los casos que una recuperación por falta de actividad deba realizarse en una de las 6 fiestas abonadas no nacionales (4 autonómicas y 2 locales) las horas trabajadas se computarán con un 15 % adicional pasando estas horas adicionales a ser consideradas como de recuperación de otras «falta de actividad» pasado o futura.

Este periodo de tres meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como vacaciones o bajas médicas del trabajador.

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales.

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

Artículo 16. *Calendario laboral*

Cada delegación de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 17. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales dentro de un periodo de cuatro meses.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de Próxima Servicios Empresariales, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 18. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente convenio colectivo, disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, de los que veintidós días serán laborables, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Artículo 19. *Permisos retribuidos*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

En los supuestos de reducción de jornada por cuidados de hijos y familiares en los supuestos que la ley determine, las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan que reconociendo el derecho del trabajador a la fijación y concreción del horario dentro de la reducción de jornada, dicha reducción, solo se podrá producir dentro del mismo turno en el que viniere prestando sus servicios el trabajador.

Capítulo V

*Movilidad funcional y geográfica***Artículo 21. Movilidad funcional**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 22. Movilidad geográfica

1. La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones, siempre que ello no implique un cambio de residencia.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Capítulo VI

*Clasificación profesional del personal***Artículo 23. Grupos profesionales. Clasificación profesional**

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación, no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Nivel profesional 1

Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación. Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón / Mozo / Manipulador.

Personal de limpieza.

Personal de promoción.

Azafato.

Auxiliar o ayudante oficios varios.

Conserjes y Porteros.

Verificador.

Auxiliar de pisos.

Auxiliar de caja.

Ayudante dependiente.

Monitor.

Pinche.

Botones.

Friegaplatos.

Aparcacoches.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 2

Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación. Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Carretileros.
Personal auxiliar administrativo.
Grabador/a de datos.
Personal de recepción / Teleoperadores sin idiomas.
Camarero de piso.
Ayudante de cocinero.
Ayudante de laboratorio.
Lector contador.
Dependiente.
Controlador.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 3

Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Grabadores/as de datos con nociones de idioma extranjero.
Personal de recepción/telefonista con nociones de idioma extranjero.
Administrativos/as.
Oficial 1.ª y 2.ª oficios varios.
Conductores/as.
Chófer.
Personal comercial.
Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del Jefe de turno.
Programador informático junior.
Técnicos/as sistemas junior.
Cocinero.
Camarero.
Gobernante.
Supervisor.
Encargado.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 4

Criterios generales. Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

Formación. BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Personal Oficial administrativo.
Técnicos de sistemas informáticos.
Técnicos de selección.
Técnicos de personal.
Técnico de prevención de riesgos laborales.
Técnico de calidad.
Programador informático avanzado.
Responsable de Turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del Responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.
Personal comercial especializado.

Todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Nivel profesional 5

Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. BUP o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o sección.

Responsables de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores o Supervisores de áreas de actividad.

Responsable o Coordinador/a de servicios, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito bajo su responsabilidad.

Responsable de Departamento.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 6

Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Capítulo VII

Estructura salarial

Artículo 24. Retribuciones

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

- A) Salario base. Es el determinado en tablas para cada categoría.
- B) Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión de la empresa o a solicitud del trabajador.
- C) Mejoras voluntarias. Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario total pactado.
- D) Complementos al puesto de trabajo. Es la cantidad que percibe el trabajador por pacto individual, debido a especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni "ad personam", y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.
- E) Complementos de productividad y/o calidad de trabajo. Es la cantidad que percibirá el trabajador por razón de un mayor esfuerzo productivo y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan unidas, o no, a un sistema de retribución por rendimiento. Su percepción es por 11 meses al excluirse de esta percepción el periodo vacacional.
- F) Plus de nocturnidad. Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas de la mañana.

Todos aquellos trabajadores que trabajen dentro del horario nocturno tendrá derecho a un plus de un 10 % de incremento del salario base, por cada hora efectiva de trabajo que realice en periodo nocturno.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar su actividad productiva en turno de noche, por la propia naturaleza del trabajo, no se abonará el plus de nocturnidad, siempre y cuando en el salario se haya tenido en cuenta esta circunstancia.

- G) Plus de festividad. Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 15 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en domingo o festivo. Cuando el trabajador sea contratado para realizar su actividad productiva en día festivo, por la propia naturaleza del trabajo no se abonará el indicado plus, siempre y cuando en el salario se haya tenido en cuenta esta circunstancia,

Capítulo VIII

Retribuciones no salariales

Artículo 25. Kilometrajes

La empresa abonará en concepto de “Kilometraje” la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos desde el centro de trabajo, a clientes de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por la Agencia Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo 26. Dietas

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Quando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero.
- Quando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo 27. Plus transporte

Es la cantidad que reembolsa la empresa en concepto de suplido por los gastos ocasionados por el trabajador para desplazamiento al centro de trabajo y viceversa.

Estas cantidades sólo se devengarán por día efectivamente trabajado, siendo incompatible su percepción con la de kilometrajes, excepción hecha del caso de que estos se realicen con posterioridad a la presencia en el puesto de trabajo.

Capítulo IX

Empleo y contratación

Artículo 28. Contratación

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Contratos por obra o servicio determinado. Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de presta-

ción de servicios entre Próxima Servicios Empresariales, Sociedad Limitada, y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de seis meses dentro de período de doce meses.

Contratos fijos-discontinuos. Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

Contrato a tiempo parcial. Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trata. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Contrato de formación y aprendizaje. Este contrato tiene como objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con la actividad formativa recibida en el marco establecido por la legislación vigente. Ambas partes acuerdan que la duración mínima será de 6 meses y la máxima de 3 años. La retribución para las personas contratadas será el 75% del salario establecido para su categoría durante el primer año y el 85% durante el segundo y tercero.

Artículo 29. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado*

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

El cese se comunicará al trabajador/a por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 30. *Período de prueba*

Para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma de contratación pactada será el siguiente:

- Para los Niveles 1,2 y 3, se establece un periodo de prueba de 3 meses.
- Para el Nivel 4, se establece un periodo de prueba de 4 meses.
- Para los Niveles 5 y 6, se establece un periodo de prueba de 6 meses.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de justificación alguna y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato.

La situación de incapacidad laboral que afecte al trabajador no interrumpirá el período de prueba.

Artículo 31. *Preaviso por cese voluntario del trabajador*

El personal que solicite cesar voluntariamente prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de la baja para los trabajadores de los Niveles 4, 5 y 6; un mes para los trabajadores del Nivel 3 y de quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Artículo 32. *Igualdad y no discriminación*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 33. Faltas

1. Faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, inferiores a quince minutos, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con los clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.
8. El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.
9. El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.
10. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
11. Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.
12. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
13. La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el período de 30 días.
2. Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
7. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.
10. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.
11. La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
12. No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
13. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

14. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
 15. Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
 16. Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
 17. Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tuvieran concatenación con aquellos.
 18. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.
 19. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.
 20. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
- C) Son faltas muy graves:
1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
 2. Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.
 3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 4. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
 5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
 6. La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo si repercute negativamente en el trabajo.
 7. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.
 8. La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
 9. La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
 10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
 11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
 12. Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.
 13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
 14. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.
 15. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.
 16. El uso sin consentimiento por escrito de la empresa, para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
 17. Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.
 18. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 34. Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido disciplinario.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 35. *Procedimiento de imposición de sanciones*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Capítulo XI

*Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales***Artículo 36.** *De los representantes de los trabajadores en la empresa*

Se entenderá por representantes de los trabajadores en el seno de la empresa a los Delegados de personal o, en su caso, al Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Derechos y deberes*

La representación legal de los trabajadores de la empresa Próxima Servicios Empresariales, S.L., gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 38. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores*

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores, todos los medios necesarios establecidos en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 39. *Crédito horario*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 40. *Derechos de información*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de información.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 41. *Descuento de la cuota sindical*

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Capítulo XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. Seguridad y salud

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 43. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 44. Formación e información

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Capítulo XIII

Formación profesional

Artículo 45. Principios generales

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 46. Objetivos

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 47. Información

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 48. Cláusula de género neutro

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para las distintas categorías, se incremen-

tará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en cómputo anual al suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Ambas partes acuerdan que si durante la vigencia del presente Convenio se suscribiera un Convenio general para el sector de servicios auxiliares aplicable a los trabajadores de Próxima Servicios Empresariales, S.L.A, la empresa continuará aplicando el presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El Convenio Colectivo, surtirá efectos en lo que se refiere a todas las condiciones económicas pactadas en el mismo, desde el 1 de diciembre de 2013, sea cual sea la fecha de publicación del mismo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2014 (EN EUROS BRUTOS ANUALES)

Salario bruto anual

NIVELES	SALARIO BASE	PPP	PLUS TRANSPORTE	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
NIVEL 1	650,00	108,33	51	809,33	9.712,00
NIVEL 2	685,00	114,17	51	850,17	10.202,00
NIVEL 3	825,00	137,50	51	1.013,50	12.162,00
NIVEL 4	925,00	154,17	51	1.130,17	13.562,00
NIVEL 5	1.075,00	179,17	51	1.305,17	15.662,00
NIVEL 6	1.350,00	225,00	51	1.626,00	19.512,00

(03/24.976/14)

