ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 18 de juliol de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Próxima Servicios Empresariales, SL, (centre de treball de Barcelona) per al període 1.12.2012-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100221012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Próxima Servicios Empresariales, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de juny de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Próxima Servicios Empresariales, SL, (centre de treball de Barcelona) per al període 1.12.2012-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100221012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PROXIMA SERVICIOS EMPRESARIALES, SL (CENTRE DE TREBALL DE BARCELONA) PER AL PERÍODE 1.12.2012-31.12.2016

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Disposicions Generals.

Són parts signatàries del present Conveni Col·lectiu, d'una banda la representació legal de l'empresa Proxima Servicios Empresariales, SL, situada a la ciutat de Barcelona, i d'una altra la representació legal dels treballadors, reconeixent-se mútuament la legítima suficient per negociar el present Conveni.

Article 1. Àmbit funcional.

Per ser un conveni d'empresa, la funcionalitat es limita a l'àmbit de la mateixa, definit en el seu objecte social actual, i en el qual es pogués constituir en el futur, si produís ampliació del mateix durant la vigència del conveni present.

El present Conveni Col·lectiu serà aplicable a l'empresa Proxima Servicios Empresariales, SL i els seus treballadors, dedicats conjuntament a la prestació a tercers, en règim d'externalització, d'entre uns altres els següents serveis:

Serveis de logística, gestió de magatzems i de mercaderies, classificació de carteria i paqueteria, així com el seu magatzematge, transport i distribució.

Serveis relacionats amb els processos auxiliars, en cadenes de producció i en activitats industrials i de serveis.

Serveis d'hostaleria i càtering en general, serveis de recepció, cuina i de servei de cambrers en barra, en sala, a domicili i servei d'habitacions, incloent la gestió i ajuda en menjadors de col·lectivitats, servei d'animadors, hostesses.

Serveis de manteniment integral de tot tipus d'edificis i instal·lacions, així com control d'accessos, custòdia de documents i comprovació de passades d'accés.

Serveis de cerca, selecció i avaluació del personal, així com tota activitat comercial o industrial que anés necessària realitzar per al desenvolupament de les citades activitats.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Article 2. Àmbit personal.

Queda expressament exclòs de l'àmbit d'aplicació del present Conveni el personal d'alta direcció, la relació laboral de la qual de caràcter especial es regula en el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, o normativa que ho substitueixi, així com les restants activitats i relacions que es contemplin en el número 3 de l'article 1, i en l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3. Àmbit territorial.

El present Conveni Col·lectiu és aplicable als treballadors adscrits al centre de treball de Barcelona que té Proxima Servicios Empresariales, SL, al carrer Rambla de Catalunya, 57, 4º 1ª, així com aquells que puguin obrir-se en el futur i durant la vigència del mateix a la mateixa ciutat.

Article 4. Àmbit temporal. Vigència i durada.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor en la data en què sigui publicat en el Butlletí Oficial Província.

No obstant l'anterior, els seus efectes econòmics assortiran amb caràcter general a partir del dia 1 de desembre de 2012, qualsevol que sigui la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial.

La vigència del present Conveni serà de 4 anys i 1 mesos, iniciant la seva vigència l'1 de desembre del 2012 i finalitzant el 31 de desembre de 2016, amb l'excepció d'aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Article 5. Revisió salarial automàtica.

Per al mes de desembre de 2012 i tot l'any 2013, s'aplicarà el que es disposa en les taules salarials de l'annex I.

Per als següents i successius anys de vigència, es procedirà quant als increments salarials, segons els criteris establerts en l'II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, signat per les organitzacions patronals i els sindicats més representatius en data 25 de gener del 2012.

Per a l'any 2014, l'augment dels salaris pactat, haurà d'ajustar-se al ritme d'activitat de l'economia espanyola, segons els següents criteris:

1. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2013, és inferior a l'1 %, l'increment salarial serà del 0,6 %.
2. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2013, és superior a l'1 % i inferior al 2 %, l'augment salarial serà de l'1 %.
3. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2013, és superior al 2 %, l'augment salarial serà de l'1,5 %.

Per a l'any 2015, l'augment dels salaris pactat, haurà d'ajustar-se al ritme d'activitat de l'economia espanyola, segons els següents criteris:

1. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2014, és inferior a l'1 %, l'increment salarial serà del 0,6 %.
2. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2014, és superior a l'1 % i inferior al 2 %, l'augment salarial serà de l'1 %.
3. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2014, és superior al 2 %, l'augment salarial serà de l'1,5 %.

Per a l'any 2016, l'augment dels salaris pactat, haurà d'ajustar-se al ritme d'activitat de l'economia espanyola, segons els següents criteris:

1. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2015, és inferior a l'1 %, l'increment salarial serà del 0,6 %.
2. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2015, és superior a l'1 % i inferior al 2 %, l'augment salarial serà de l'1 %.
3. Si l'increment del PIB, a preus constants en el 2015, és superior al 2 %, l'augment salarial serà de l'1,5 %.

Article 6. Pròrroga i procediment de denúncia.

El present Conveni Col·lectiu s'entendrà prorrogat d'any en any, en els seus propis termes, en tant no sigui denunciat per alguna de les parts dintre del termini i en la forma escaient.

La denúncia haurà d'efectuar-se amb un mínim de dos mesos d'antelació al venciment de la vigència del Conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia haurà de formalitzar-se per escrit i haurà de ser notificada a l'altra part i a l'autoritat laboral, dins del termini establert.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Denunciat el Conveni i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, als efectes previstos en l'article 86.3 i 86.4 de l'Estatut dels Treballadors, s'entendran que manté la vigència del seu contingut normatiu en els termes que es desprèn de la seva pròpia regulació.

Article 7. Prelació de normes i dret supletori.

Per tot allò que no prevegi el present Conveni col·lectiu, s'apliqués el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març i les altres disposicions de caràcter general.

Article 8. Compensació i absorció.

Les condicions salarials que s'estableixin per damunt, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, seran compensables i absorbibles. La compensació i/o absorció operarà només entre conceptes salarials entre si, qualsevol que sigui la seva naturalesa o entre extrasalarials entre si, també qualsevol que sigui la seva naturalesa.

Article 9. Garantia "ad personam".

Als treballadors que percebin remuneracions superiors a les establertes en aquest conveni a partir de l'entrada en vigor del mateix, considerades globalment i en còmput anual, els seran respectades aquelles a títol personal com a garantia "ad personam".

Article 10. Equilibri intern del Conveni.

Les condicions de tot ordre pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

CAPÍTOL II
Comissió Paritària

Article 11. Comissió paritària.

1. S'acorda establir una Comissió paritària com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest conveni i de qualsevol qüestió que se susciti la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors al fet que resultin d'aplicació en aquesta. Aquesta Comissió paritària estarà composta per 3 representants de la representació social i per 3 més de la representació de l'empresa.

Es fixen com a domicili i seu de la Comissió paritària, el domicili social de l'empresa, situat a la ciutat de Barcelona, Rambla de Catalunya núm. 57.

2. S'acorda que la Comissió paritària es constituirà en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present Conveni i que si dotarà d'un reglament de funcionament. A les reunions podran assistir, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 2 per representació.

3. Procediment.

Els assumptes sotmesos a la Comissió paritària tindran el caràcter d'ordinari o extraordinaris. S'atorgarà aquesta qualificació per qualsevol de les parts signatàries del present conveni col·lectiu.

En el primer supòsit, (ordinaris) la Comissió paritària ho haurà de resoldre en el termini de 15 dies, i en el segon (extraordinaris) l'haurà de resoldre en el màxim de 7 dies.

Tindrà legitimació per convocar la Comissió paritària, indistintament, qualsevol de les parts que la integren.

4. Funcions.

Són funcions específiques de la Comissió paritària, de conformitat amb allò establert en l'article 85 de l'Estatut del Treballadors, les següents:

A. Interpretació del present Conveni Col·lectiu.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

B. Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

C. Intervenció i arbitratge en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els articles 40, 41, 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Entendre en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria en la via administrativa i judicial sobre la interpretació dels Conflictes col·lectius que sorgeixin en l'empresa afectada pel present conveni i per l'aplicació o interpretació derivada d'aquest.

I. Facultats d'adaptació o, si escau, modificació del present conveni en els termes establerts legalment.

5. Les discrepàncies que sorgeixin en la Comissió paritària, com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades, se sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

6. Perquè les reunions siguin vàlides hauran d'assistir a les mateixes, com a mínim, dues dels membres de la representació de l'empresa i dues dels membres de la representació dels treballadors, havent estat tots degudament convocats, per carta certificada amb justificant de recepció en el termini de setanta-dues hores anteriors a la convocatòria. Per a la presa vàlida d'acords serà necessària la majoria simple de cadascuna de les representacions que conformen la Comissió Paritària.

Article 12. Conflictes col·lectius.

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, en els procediments disposats en els articles 40, 41 i 82 de l'Estatut dels treballadors, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, pacten expressament el sotmetre's als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya o Estatal i en tot cas, als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells conflictes, inclosos aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte del que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

CAPÍTOL III
Organització del treball

Article 13. Direcció i control de l'activitat laboral.

1. L'organització del treball en cadascun dels centres, dependències i unitats de l'empresa és facultat exclusiva de la Direcció de la mateixa, d'acord amb el previst legal i convencionalment.

2. En desenvolupament del que es disposa en el paràgraf anterior, la Direcció de l'Empresa a títol enunciatiu, que no limitatiu, tindrà les següents facultats:

Crear, modificar, traslladar o suprimir centres de treball.

Adscriure als treballadors a les tasques, rutes, torns i centres de treball necessaris a cada moment, pròpies de la seva categoria.

Determinar la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes: relacions amb la clientela, uniformes, impresos a emplenar, etc.

Definir els rendiments mínims corresponents a cada lloc de treball.

Qualssevol altres necessàries per al bon funcionament del servei.

3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment per el/la treballador/a de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la dignitat humana.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Article 14. Drets i obligacions dels treballadors.

Els treballadors i treballadores tenen dret a un treball efectiu d'acord amb la seva categoria professional, amb les excepcions previstes en l'Estatut dels Treballadors; a la formació professional en el treball; a no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat; a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat; consideració deguda a la seva dignitat; a la percepció puntual de la remuneració pactada; a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte.

Els treballadors i treballadores tenen com a deures bàsics el complir amb les obligacions del seu lloc de treball de conformitat a les regles de la bona fe i diligència, observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin, complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives; no concórrer amb l'activitat de l'empresa; contribuir a la millora de la productivitat. Així mateix el personal cuidarà dels útils, eines, equip, vestuari i màquines que els confiïn per al desenvolupament del seu treball, mantenint-los en perfecte estat de conservació i neteja i informant a l'empresari o els seus representants de les faltes o defectes que pogués haver-hi en els mateixos, perquè en prengueu coneixement i possible esmena, amb la pretensió de mantenir la qualitat del servei.

CAPÍTOL IV
Jornada de treball

Article 15. Jornada.

1. La jornada ordinària de treball serà, de 1.800 hores en còmput anual, equivalent a l'aplicació de 40 hores a la setmana, per a tots els anys de vigència del present conveni, entenent-se per tal, l'efectiva prestació del servei, per la qual cosa no es computen sobre aquest temps els descansos i interrupcions durant la jornada, tals com per a menjar i entrepà.

Per al càlcul d'aquesta jornada anual s'han tingut en compte els descansos setmanals, les vacances, les 14 festes anuals (nacionals, autonòmiques i locals), per la qual cosa el nombre d'hores acordat serà el que correspon treballar efectivament cada any.

2. El règim de treball serà de cinc dies a la setmana, amb dos dies de descans setmanal consecutius.

El còmput de la jornada efectiva es realitzarà en termes de mitjana diària de vuit hores i setmanal de quaranta hores, per períodes de quatre mesos consecutives sense que la jornada ordinària diària, pugui ser inferior a set, ni superior a nou. En cas de treballs determinats que impliquen una distribució de l'activitat laboral en tots els dies laborables de la setmana, o fins i tot, en tots els dies de la setmana, les hores indicades seran distribuïdes concordes als mateixos, de manera que es compleixi amb l'horari especial que li sigui de compliment o per a la necessària realització del servei contractat amb tercers, si així es requereixen.

3. Es pacta la possibilitat de distribuir irregularment la jornada al llarg de l'any, podent distribuir-se irregularment fins a un 15 % la jornada de treball anual, respectant els límits establerts en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

4. Les jornades de treball podran ser, segons els casos, continuades (intensives o torns) i partides. Quan la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'establirà un període de descans durant la mateixa, de 15 minuts consecutius. Aquest període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

5. Als treballadors que estiguin contractats a jornada a temps parcial se'ls distribuirà la jornada de manera que se'ls asseguri un descans setmanal de dia i mitjà consecutiu.

6. Es respectaran les jornades de treball efectiu que a l'entrada en vigor d'aquest conveni existeixin en virtut de pactes, contractes individuals o per mera concessió de l'empresa, mentre subsisteixin les mateixes circumstàncies que les van motivar.

7. Els descansos entre jornades tindran una durada mínima de dotze hores. Els horaris de treball, seran els indicats en els quadres horaris de cada centre de treball.

8. L'empresa, sempre que es produeixi l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà dur a terme la modificació de la jornada o dels horaris de treball, segons a les normes i condicions establertes en la normativa legal vigent.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

9. Donades les especials característiques de l'empresa, així com els compromisos de realització de serveis per a tercers emparats en contractes concrets, precisen d'una certa llibertat d'actuació en la distribució de les jornades de treball en funció de les necessitats concretes previstes i imprevistes, circumstàncies de producció, puntes de treball, absències de personal, lliuraments urgents, disminució de l'activitat, etc.

Així, s'estableix que quan concorrin causes suficients en funció de allò establert en el paràgraf anterior, que es poden englobar en els termes de causes organitzatives, tècniques, de producció i estructurals, la jornada de treball podrà estendre's fins a un màxim de 12 hores diàries.

La comunicació als treballadors d'aquestes situacions els seran comunicades amb la màxima antelació possible, procurant sempre un mínim de 48 hores.

La falta d'hores treballades com a "falta d'activitat", es compensen directament amb temps a l'excés del mateix mes. Si aquest saldo fos negatiu per al treballador, rebrà el salari complet però quedaran pendents de regularització les hores degudes en el termini dels tres mesos immediatament posteriors fins a on arribi, no considerant-se com a hores extres les necessàries per cobrir aquesta compensació deguda. Aquest saldo queda, en qualsevol cas, tancat a final de cada exercici.

Els plusos que van associats a la presència diària i que deixin de percebre's en aquests casos de "falta d'activitat" hauran d'abonar-se al moment en què aquestes hores es recuperin.

Així mateix en els casos que una recuperació per falta d'activitat hagi de realitzar-se en una de les 6 festes abonades no nacionals (4 autonòmiques i 2 locals) les hores treballades es computaran amb un 15 % addicional passant aquestes hores addicionals a ser considerades com de recuperació d'altres "falta d'activitat" passat o futura.

Aquest període de tres mesos per compensar les faltes d'activitat s'ampliarà en el temps que s'hagués interromput per causes alienes a l'empresa, tals com vacances o baixes mèdiques del treballador.

Si del total mensual d'hores realitzades resultés un saldo favorable al treballador i aquest excés d'hores no pogués ser compensat íntegrament per descans, la part restant li seria abonada com a hores extraordinàries, sense superar aquestes el límit de 80 hores anuals.

Donada que la retribució dels treballadors ho és en la modalitat mensual, si el treballador cessés en l'empresa tenint amb la mateixa un dèbit d'hores, aquestes li podran ser descomptades de la liquidació a efectuar si escau.

Article 16. Calendari laboral.

Cada delegació de l'empresa confeccionarà el seu calendari laboral de conformitat amb l'establert per la normativa laboral.

Article 17. Hores extraordinàries.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries, les hores de treball que excedeixin de 40 hores setmanals dins d'un període de quatre mesos.

L'oferiment d'hores extraordinàries competeix a l'empresa i la seva acceptació, amb caràcter general o per a cada cas concret, serà voluntària per als treballadors.

Donada la naturalesa de l'activitat de Proxima Servicios Empresariales, els treballadors es comprometen, tot i allò expressat en el paràgraf anterior, a realitzar les hores extraordinàries necessàries per finalitzar els treballs corresponents al servei originàriament assignat, que estiguin iniciats abans de finalitzar la jornada ordinària de treball, amb el màxim legalment establert.

Les parts acorden, de conformitat amb l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, la possibilitat de compensació de les hores extres per temps de descans.

Article 18. Vacances.

El personal afectat pel present conveni col·lectiu, gaudirà per cada any natural treballat, de trenta dies naturals de vacances, dels quals vint-i-dos dies seran laborables, o la part proporcional corresponent en el cas que no porti un any al servei de l'empresa.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Article 19. Permisos retribuïts.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a gaudir dels permisos retribuïts que s'estableixen en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20. Conciliació de la Vida Familiar i Laboral.

En els supòsits de reducció de jornada per cures de fills i familiars en els supòsits que la llei determini, les parts negociadores del present conveni, acorden que reconeixent el dret del treballador a la fixació i concreció de l'horari dins de la reducció de jornada, aquesta reducció, solament es podrà produir dins del mateix torn en el qual vingués prestant els seus serveis el treballador.

CAPÍTOL V
Mobilitat funcional i geogràfica

Article 21. Mobilitat funcional.

Les parts signatàries del present conveni són conscients que la mobilitat entre categories i la polivalència són precises per al millor desenvolupament de l'activitat de l'empresa, per la qual cosa s'estableix la possibilitat tant d'assignar al treballador/a tasques complementàries, com l'adscripció de treballadors amb caràcter temporal o definitiu a altres llocs de treball similars, sempre que això no suposi canvi de grup professional o menyscapte de la dignitat del treballador/a o afecti a la seva formació professional.

En el supòsit de canvi de lloc de treball tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte els casos realització de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. La diferència retributiva que pogués correspondre per la realització de funcions de grau superior no podrà ser objecte de compensació ni absorció.

Article 22. Mobilitat geogràfica.

1. La Direcció de l'Empresa podrà canviar al personal de lloc de treball, dins del mateix centre de treball, o assignant-la a un altre diferent dins de la mateixa província, destinant-li a efectuar les mateixes o diferents funcions, sempre que això no impliqui un canvi de residència.

2. S'estarà al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors quan es refereix als trasllats del personal que exigeixin canvi de residència.

CAPÍTOL VI
Classificació professional del personal

Article 23. Grups professionals. Classificació professional.

Els treballadors i treballadores seran classificats tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb les activitats professionals que desenvolupin i amb les definicions que s'especifiquen en aquest sistema de classificació i qualificació professional.

La classificació es realitzarà en grups funcionals i nivells professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

En el cas de concurrència habitual en el lloc de treball de tasques corresponents a diferents nivells professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del nivell professional superior. Aquest criteri de classificació, no suposarà que s'exclogui en els llocs de treball de cada nivell professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs qualificats en nivells professionals inferiors.

Nivell professional 1:

Criteris generals.- Tasques que s'executin segons instruccions clarament establertes amb alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Formació.- Coneixements a nivell elemental.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles categories professionals que, per analogia, són assimilables a les següents:

Peó/Mosso /Manipulador.
Personal de neteja.
Personal de promoció.
Hoste.
Auxiliar o ajudant oficis varis.
Cambrer de pisos.
Conserges i Porters/es.
Verificador.
Auxiliar de pisos.
Auxiliar de caixa.
Ajudant depenent.
Monitor.
Marmitó.
Botons.
Netejaplats.
Aparcacotxes.

Totes aquelles que per assimilació o analogia puguin ser equiparades a les enunciades.

Nivell professional 2:

Criteris generals.- Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació.- Graduat escolar, AIXÒ, Formació professional de primer grau, o formació equivalent.

En aquest grup professional s'inclouen per exemple les següents categories professionals:

Carretillers.
Personal auxiliar administratiu.
Gravador de dades.
Personal de recepció / Teleoperadors sense idiomes.
Ajudant de cuiner.
Ajudant de laboratori.
Lector comptador.
Dependent.
Controlador.

Totes aquelles que per assimilació o analogia puguin ser equiparades a les enunciades.

Nivell professional 3:

Criteris generals.- Tasques consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació.- Graduat escolar, ESO, complementades per formació específica de les tasques assignades, requerint, si pot ser, una experiència anterior.

En aquest grup professional s'inclouen per exemple les següents categories professionals:

Gravadors/es de dades amb nocions d'idioma estranger.
Personal de recepció/ telefonista amb nocions d'idioma estranger.
Administratius/as.
Oficial 1a. i 2a. oficis varis.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Conductors.
Xofer.
Personal comercial.
Responsable d'Equip: funcions de responsabilitat de l'equip de treball, sota dependència del Cap de torn.
Programador/a informàtic júnior.
Tècnics sistemes júnior.
Cuiner.
Cambrer.
Governant.
Supervisor.
Encarregat.

Totes aquelles que per assimilació o analogia puguin ser equiparades a les enunciades.

Nivell professional 4:

Criteris generals.- Comprenen treballs d'execució autònoma, desenvolupat sota supervisió, que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant la responsabilitat del seu resultat i podent, al seu torn, ser ajudats per altres treballadors.

Formació.- BUP, EGB, ESO o equivalent, complementada amb formació específica de caràcter professional, i l'obtinguda amb l'experiència real en treball similar.

En aquest grup professional s'inclouen per exemple les següents categories professionals:

Personal Oficial administratiu.
Tècnics de sistemes informàtics.
Tècnics de selecció.
Tècnics de personal.
Tècnic de prevenció de riscos laborals.
Tècnic de qualitat.
Programador informàtic avançat.
Responsable de Torn que implica la supervisió i coordinació del personal sota les directrius del Responsable de servei o Coordinador/a de servei.
Personal comercial especialitzat.

Totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Nivell professional 5:

Criteris generals.- Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors que, sense implicar ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació.- BUP o equivalents, completats amb experiència o titulació professional de major grau relativa als treballs a realitzar en la seva funció.

En aquest grup professional s'inclouen per exemple les següents categories professionals:

Responsables de Prevenció de Riscos Laborals i Tècnics/as de Prevenció de grau superior.
Responsables de departament, de producte o secció.
Responsables de Formació.
Analista d'aplicacions informàtiques.
Inspectors o Supervisors d'àrees d'activitat.
Responsable o Coordinador de serveis, entenent-se com a tal qui assumeix la responsabilitat directa de la coordinació, supervisió i control de les tasques i del personal adscrit sota la seva responsabilitat.
Responsable de Departament.

Totes aquelles que per assimilació o analogia puguin ser equiparades a les enunciades.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Nivell professional 6:

Criteris generals.- Els treballadors pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració. Exerceixen càrrecs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

CAPÍTOL VII
Estructura salarial

Article 24. Retribucions.

1. Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, seran les estipulades en les taules annexes.

A) Salari Base. És el determinat en taules per a cada categoria.

B) Gratificacions extraordinàries. Les dues gratificacions extraordinàries de Nadal i Estiu es pagaran a raó de trenta dies de salari basi cadascuna d'elles, o la part proporcional si el temps de permanència en l'empresa fos inferior a un any. S'abonaran conforme als salaris vigents en la data en què es facin efectives i podran ser prorratejades mensualment per decisió de l'empresa o a sol·licitud del treballador.

C) Millores voluntàries. És la quantitat que per contracte o pacte tenen establertes l'empresa i el treballador concret, com a diferència entre el salari de taules Annex I i el salari total pactat.

D) Complements de lloc de treball. És la quantitat que percep el treballador per pacte individual, a causa d'especials característiques del lloc de treball a exercir. Les quantitats percebudes per aquest concepte no seran consolidables ni "ad personam", i estaran subjectes a la durada de la realització del lloc al que s'assignen.

I) Complements de productivitat i/o qualitat de treball. És la quantitat que percebrà el treballador per raó d'un major esforç productiu i/o millor qualitat del treball realitzat, quan així es pacti en l'àmbit de cada servei, vagin unides, o no, a un sistema de retribució per rendiment. La seva percepció és per 11 mesos en excloure's d'aquesta percepció el període vacacional.

F) Plus de nocturnitat. S'entendran per hores nocturnes les compreses entre les vint-i-dues i les sis hores del matí.

Tots aquells treballadors que treballin dins de l'horari nocturn tindrà dret a un plus d'un 10 % d'increment del salari base, per cada hora efectiva de treball que realitzi en període nocturn.

Quan el treballador sigui contractat per realitzar la seva activitat productiva en torn de nit, per la pròpia naturalesa del treball, no s'abonés el plus de nocturnitat, sempre que en el salari s'hi hagi tingut en compte aquesta circumstància.

G) Plus de festivitat. Els treballadors percebran en concepte de plus de festivitat la quantitat de l'1 5 per 100 d'increment del salari base de les hores que realitzi en diumenge o festiu.

Quan el treballador sigui contractat per realitzar la seva activitat productiva en dia festiu, per la pròpia naturalesa del treball no s'abonés l'indicat plus, sempre que en el salari s'hagi tingut en compte aquesta circumstància.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

CAPÍTOL VIII
Retribucions no salarials

Article 25. Quilometratges.

L'empresa abonarà en concepte de "Kilometraje" la quantitat de 0,19 EUR bruts per quilòmetre recorregut per a l'empresa mitjançant ús de vehicle particular, prèviament autoritzat i per raons exclusives de treball, a aquells treballadors que per raó del seu lloc de treball necessitin realitzar desplaçaments des del centre de treball, a clients de l'empresa.

Aquestes quanties no estaran subjectes a retenció en tant no siguin superiors a les reconegudes com a tals per l'Agència Tributària, ni comporten l'obligació de presentació de justificant que les acrediti per la despesa indicada.

L'empresa es reserva la potestat de poder aplicar règim diferent a l'indicat, en funció de les circumstàncies, urgències, nivell i motiu, en aquest cas tindrà establert tant les quanties com el sistema de justificació i, si escau, retencions degudes.

Article 26. Dietes.

Els treballadors que per raó del seu treball hagin de desplaçar-se fora de la seva localitat habitual de treball, podran percebre en concepte de dietes les quantitats següents:

a) Quan s'hagi pernoctat en municipi diferent del lloc de treball habitual i del que constitueixi la residència del treballador: Per despeses de manutenció: 24 EUR/diaris si el desplaçament es produeix dins del territori nacional, o 48 EUR/diaris, si ho és a l'estranger.

b) Quan no s'hagi pernoctat en municipi diferent del lloc de treball habitual i de residència del treballador, les assignacions per a despeses de manutenció que no excedeixin de 12 EUR o de 24 EUR/diaris, segons que el desplaçament s'hagués realitzat en territori espanyol o a l'estranger, respectivament.

Aquestes quanties no estaran subjectes a retenció en tant no siguin superiors a les reconegudes com a tals per Hisenda, ni comporten l'obligació de presentació de justificant que les acrediti per la despesa indicada.

L'empresa es reserva la potestat de poder aplicar règim diferent a l'indicat, en funció de les circumstàncies, urgències, nivell i motiu, en aquest cas tindrà establert tant les quanties com el sistema de justificació i, si escau, retencions degudes.

Article 27. Plus transport.

És la quantitat que reemborsa l'empresa en concepte de compensació per les despeses ocasionades pel treballador per a desplaçament al centre de treball i viceversa.

Aquestes quantitats només es meritaran per dia efectivament treballat, sent incompatible la seva percepció amb la de quilometratges, excepció feta del cas que aquests es realitzin amb posterioritat a la presència en el lloc de treball.

Article 28. Plus de manteniment de vestuari.

Tot el personal que, per necessitats del servei, hagi de portar uniforme com a compensació per les despeses de neteja i mantenint del mateix, percebran la quantitat de 50 EUR mensuals. Neteja que obligatòriament seran a càrrec del treballador, per neteja i conservació del vestuari, calçat, cinturons i altres peces que componguin la seva uniformitat, considerant-se, a aquests efectes, com a indemnització de desgast d'útils d'eines.

CAPÍTOL IX
Ocupació i contractació

Article 29. Contractació.

La contractació de personal es realitzarà, en la mesura del possible, sota la intenció i la tendència de realitzar una contractació estable dels treballadors.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

No obstant això i amb independència de qualsevol altre tipus de contracte laboral tipificat en l'Estatut dels Treballadors, les empreses, per resoldre els alts i baixos laborals que esdevenen de la concentració de campanyes en dates determinades, podran optar per utilitzar algun dels tipus de contracte que es defineixen a continuació:

Contractes por obra o servei determinat. Podran celebrar-se aquests contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia o substantivitat pròpia dins de l'activitat habitual de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps sigui de durada incerta especificant-se l'obra concreta per la qual es realitza el contracte.

Per això, s'entendran amb substantivitat pròpia per ser considerats com a causa suficient i legal per a la formalització d'aquests contractes, els emparats en contractes mercantils de prestació de serveis entre Proxima Servicios Empresariales, Societat Limitada, i qualsevol altra empresa per realitzar serveis contemplats en l'objecte social de la primera.

Contractes temporals per circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.– Es podran realitzar per atendre acumulació de tasques tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa i realitzat simultàniament amb aquesta conforme a la legislació laboral vigent.

Tindran una duració màxim de sis mesos dins de període de dotze mesos.

Contractes fixos discontinus.– Els treballadors que tinguin el caràcter de fixos discontinus seran cridats segons les necessitats per ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals i llocs de treball, així com de conformitat amb els criteris que s'estableixin en cada empresa de comú acord amb la representació sindical, si la hi hagués.

L'avís al treballador es portarà a efecte amb l'antelació mínima d'una setmana, podent-se reduir quan les circumstàncies de la contractació ho requereixin. El mitjà per portar aquesta comunicació a efecte serà el que millor s'acomodi a les circumstància.

Contracte a temps parcial. És aquell que es concerta per prestar servei durant un mínim d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com a habitual al centre de treball o establiment. En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies per iguals períodes, pel qual es contracta al treballador, així com el salari corresponent que serà proporcional al de la jornada habitual completa establerta en el Conveni Col·lectiu per a la categoria professional que es tracta. Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet.

Contracte de formació i aprenentatge. Aquest contracte té com objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en l'empresa amb l'activitat formativa rebuda en el marc establert per la legislació vigent. Ambdues parts pacten que la duració mínima serà de 6 mesos i la màxima de 3 anys. La retribució per a les persones contractades amb aquesta modalitat contractual serà del 75% del salari establert per la seva categoria durant el primer any i el 85% durant el segon i el tercer.

Article 30. Extinció del contracte per obra o servei determinat per disminució del volum de l'obra o servei contractat.

Podrà extingir-se el contracte per obra o servei determinat en aquells supòsits en què per disminució real del volum de l'obra o servei contractat, resulti innecessari el nombre de treballadors contractats per a l'execució del mateix, en aquest cas es podrà reduir el nombre de treballadors contractats per a l'execució de l'obra o servei, de forma proporcional a la disminució del volum de l'obra o servei.

El cessament es comunicarà al treballador/a per escrit, i amb una antelació mínima de quinze dies en el cas que el temps treballat sigui superior a un any.

No obstant l'empresa podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent als dies de preavís omesos, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni.

Article 31. Període de prova.

Per al personal de nou ingrés, qualsevol que sigui la forma de contractació pactada serà el següent:

Per als Nivells 1, 2 i 3 s'estableix un període de prova de 3 mesos.
Per al Nivell 4, s'estableix un període de prova de 4 mesos.
Per als Nivells 5 i 6, s'estableix un període de prova de 6 mesos.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Durant aquest període, tant el treballador com l'empresa podran posar fi a la relació laboral, sense necessitat de justificació alguna i sense que cap de les parts tingui dret per això a indemnització alguna per la resolució d'aquest contracte.

La situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador no interromprà el període de prova.

Article 32. Preavís per cessament voluntari del treballador.

El personal que sol·liciti cessar voluntàriament prestar els seus serveis en l'empresa, estarà obligat a posar-ho en coneixement d'aquesta, per escrit, amb una antelació mínima de dos mesos a la data de la baixa per als treballadors dels Nivells 4, 5 i 6; un mes per als treballadors del Nivell 3 i de quinze dies per a la resta del personal.

El incompliment per part del treballador d'aquesta obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació final l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís, restant-ho de la quantitat que hagi de percebre el treballador en concepte de liquidació, saldo i quitança.

Article 33. Igualtat i no discriminació.

Ambdues parts es comprometen a vetllar pel compliment dels principis d'igualtat i no discriminació pel que fa al reclutament, selecció, distribució, promoció i altres condicions laborals del personal afectat per aquest acord.

CAPÍTOL X
Règim disciplinari

Article 34. Faltes.

1. Faltes. Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en el present article i en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en el que resultin de pertinent aplicació.

A) Es consideren faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en un mes, inferiors a quinze minuts, sense que existeixi causa justificada.

2. La no comunicació amb l'antelació deguda, de la seva falta al treball per causa justificada, tret que provi la impossibilitat de fer-ho.

3. Falta de higiene i neteja personal.

4. Falta d'atenció i diligència amb els clients.

5. Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis.

6. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

7. No portar totes o algunes de les peces que componen l'uniforme de treball i els elements d'identificació.

8. El mal us ocasional dels útils de treball.

9. El incompliment, no reiteratiu, dels rendiments mínims exigits.

10. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili i localització telefònica.

11. Fumar en llocs de l'empresa on estigui prohibit. Si aquests llocs estiguessin senyalitzats com a perillosos, serà considerada greu o molt greu.

12. La inobservança de normes i circulars internes de l'empresa, així com la desobediència als comandaments, sempre que sigui de petita índole.

13. La inobservança, o incompliment lleu de les disposicions de Prevenció de Riscos Laborals.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

B) Són faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat superior a quinze minuts en el període de 30 dies.

2. Faltar al treball sense justificació dos dies en un mes.

3. La simulació de malaltia o accident.

4. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta o mitjà de control.

5. Canviar, mirar o regirar els armaris i robes dels companys sense la deguda autorització.

6. Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte a causa dels seus superiors.

7. La reincidència en les faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hagin intervingut sancions.

8. L'abandonament del treball sense causa justificada.

9. L'ús no autoritzat d'equips informàtics, material i eines de l'empresa per a finalitats personals o d'oci, tant dins com fora de la jornada laboral.

10. La desobediència als seus superiors en matèria de treball que estigui d'acord amb la funció deguda; si impliqués perjudici per a l'empresa podrà considerar-se molt greu.

11. La inobservança, o incompliment lleu de les disposicions de prevenció de riscos laborals si donés lloc a danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

12. No comunicar en el termini de cinc dies els parts de confirmació d'incapacitat temporal, així com presentar la baixa o l'alta de la mateixa en un termini superior a quaranta-vuit hores, excepte demostració de la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

13. Falsejament en les causes d'atorgament de llicències i permisos.

14. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la unitat familiar que puguin afectar a la Seguretat Social i/o a temes de retencions d'impostos. Si s'apreciés mala fe, es considerarà molt greu.

15. Lliurar-se a jocs o distraccions ocioses en les hores de treball.

16. Realitzar treballs personals amb o sense lucre personal durant la jornada de treball.

17. Negligència o desídia en la realització dels treballs que comporti retards no justificats, errors indeguts o perjudici per a altres treballats que tinguessin concatenació amb aquells.

18. Negligència important en la conservació dels gèneres, articles i materials tant propietat de l'Empresa, com d'aquelles altres empreses per les quals es presti els serveis.

19. Emprar o portar per a ús propi i privat, fora de servei, articles i estris de l'empresa excepte autorització expressa i per escrit de la mateixa.

20. L'obstrucció a la realització dels informes i/o parts que hagi disposat l'empresa. La falsedat o omissió de les dades contingudes en aquests documents serà considerada com a falta molt greu.

C) Són faltes molt greus:

1. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada. No es considera causa injustificada la falta al treball que derivi de la detenció del treballador, mentre no es tracti de sanció ferma imposada per l'autoritat competent i sempre que el fet de la detenció hagi estat posat en coneixement de la Direcció de l'empresa abans de transcorreguts quatre dies hàbils d'absència al treball.

2. Més de deu faltes de puntualitat superiors a quinze minuts comeses en un període de sis mesos.

3. El frau, la deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

4. El furt i el robatori tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora de la mateixa, durant acte de servei. Queden inclosos en aquest incís, el falsejar dades davant la representació legal dels treballadors, si tals falsedats tenen com a finalitat maliciosa l'aconseguir algun benefici.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents tant de la pròpia empresa com de les empreses clients. L'encobriment i la complicitat s'equipararan quan tals conductes quedin suficientment acreditades.

6. L'embriaguesa i toxicomania durant el treball.

7. La simulació comprovada de malaltia o accident.

8. La contínua falta de higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys.

9. La dedicació a treballs de la mateixa activitat que impliquin competència a l'empresa, si no hi consta autorització de la mateixa.

10. Els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats.

11. Causar accidents per negligència o imprudència.

12. Abandonament del lloc de treball sense sol·licitar permís al seu superior.

13.La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

14. La reincidència en tres faltes lleus o dos greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometi en un període de sis mesos.

15. L'assetjament, discriminació o maltractament de tot tipus que es cometi per raons d'origen racial o ètnic, religió, ideologia, edat, orientació sexual tant a l'empresari com a qualsevol treballador.

16. L'ús sense consentiment per escrit de l'empresa, per a finalitats particulars dels mitjans que l'empresa posa a la disposició del treballador per complir el seu treball, tals com a telèfons, correu electrònic, Internet, i qualssevol uns altres.

17. Tindran la consideració d'especial gravetat l'ús de material informàtic de l'empresa per a navegació en Internet visitant pàgines de pornografia, participació en xats i jocs.

18. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. El que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la Direcció de l'empresa.

Article 35. Sancions.

Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

A) Faltes lleus:

Amonestació verbal.
Amonestació per escrit.
Suspensió d'ocupació i sou un dia.

B) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.

C) Faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos.
Acomiadament disciplinari.

Per a l'aplicació de les sancions que antecedeixen es tindran en compte el major o menor grau de responsabilitat del que cometi la falta, categoria professional del mateix i repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

Article 36. Procediment d'imposició de sancions.

La facultat d'imposar les sancions correspon a la Direcció de l'empresa, que posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors les que es refereixin a faltes greus o molt greus. Aquestes sancions seran sempre motivades amb expressió de la data de comissió, fets imputats i sanció aplicada. Si l'infractor tingués consideració de representant dels treballadors s'instruirà expedient contradictori en el qual tingui participació l'interessat i els restants integrants de la representació que el treballador ostenta.

CAPÍTOL XI
Representació legal dels treballadors i drets sindicals

Article 37. Dels representants dels treballadors en l'empresa.

S'entendrà per representants dels treballadors en el si de l'empresa als Delegats de personal o, si escau, al Comitè d'empresa que tindran les facultats drets i obligacions assenyalats per als mateixos per la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i l'Estatut dels Treballadors.

Article 38. Drets i deures.

La representació legal dels treballadors de l'empresa Proxima Servicios Empresariales, SL, gaudirà de tots els drets i facultats que per a l'exercici de la mateixa s'estableixen en la normativa legal reguladora vigent.

Amb independència d'això, aquesta representació haurà de col·laborar amb l'empresa en la millora de la productivitat, la reducció de l'absentisme així com en el manteniment de la pau laboral.

Article 39. Mitjans a la disposició dels representants dels treballadors.

L'empresa posarà a la disposició dels representants dels treballadors, tots els mitjans necessaris establerts en la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 40. Crèdit horari.

Els Delegats de Personal i els membres del Comitè d'empresa disposaran del crèdit horari previst per l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

La utilització d'aquestes hores requerirà la prèvia comunicació a l'empresa amb 24 hores d'antelació, excepte en casos d'extrema urgència en els quals es comunicarà com més aviat millor.

Article 41. Drets d'informació.

S'estarà al que disposa sobre aquest tema la legislació laboral aplicable, i especialment, els articles 8, 64, 65 i 68 de l'Estatut dels Treballadors, així com la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en matèria d'informació.

Els representants legals dels treballadors observaran sigil professional en tot el referent a la informació rebuda de l'empresa, fins i tot després de cessar en les seves funcions de representació. Aquest sigil professional s'observarà, de forma especial, en totes aquelles matèries sobre les quals l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat o confidencial. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa als representants legals dels treballadors podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'aquella i per a diferents finalitats dels quals van motivar el seu lliurament.

Article 42. Descompte de la quota sindical.

Ambdues parts signatàries de comú acord, estableixen que l'empresa podrà descomptar en la nòmina mensual dels treballadors i a petició d'aquests l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització de tal operació remetrà a la Direcció de l'empresa escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat al fet que pertany, la quantia de la quota, així com el numero de compte corrent o llibreta d'estalvis a la qual ha de ser transferida aquesta quantitat.

L'empresa efectuarà el citat descompte, excepte indicació en contrari per escrit, durant períodes d'un any. La Direcció de l'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

CAPÍTOL XII
Prevenció de riscos laborals

Article 43. Seguretat i salut.

L'empresa i els treballadors compliran les disposicions contingudes en la normativa vigent sobre seguretat i salut laboral i, especialment les de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i les seves disposicions de desenvolupament. Tots dos consideren fonamental l'observança de tots els preceptes que es dirigeixen a la prevenció de la salut i riscos laborals en relació al treball i les instal·lacions on es duu a terme. En conseqüència, adquireixen el compromís ferm de vetllar pel compliment de quantes disposicions legals, de desenvolupament reglamentari i internes que existeixin o puguin emetre's.

Article 44. Vigilància de la salut.

L'empresa garantirà la vigilància periòdica de la salut dels treballadors al seu servei en funció dels riscos inherents al treball, a través dels reconeixements mèdics periòdics, respectant els principis de dignitat i confidencialitat, tant a l'inici de la relació laboral com, iniciada aquesta, si es produïssin situacions que així ho aconsellessin.

La vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment, prèvia informació de les proves mèdiques a realitzar i la finalitat de les mateixes. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors els supòsits als quals es refereix el citat article 22 de la LPRL.

Article 45 Formació i informació.

L'empresa facilitarà al personal, abans que comenci a exercir qualsevol lloc de treball, la formació i informació sobre els riscos i perills que en ell puguin afectar-li i sobre la forma, mètodes i processos que han d'observar-se per prevenir-los o evitar-los.

CAPÍTOL XIII
Formació professional

Article 46. Principis generals.

De conformitat amb l'establert per l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i a fi de facilitar la formació del personal que presta els seus serveis en l'empresa, els treballadors tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment i la de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa.

Article 47. Objectius.

La formació professional buscarà atendre, entre uns altres, els següents objectius:

a) L'adaptació al lloc de treball i a les seves modificacions.
b) L'especialització dins del propi treball.
c) La reconversió professional.
d) L'ampliació dels coneixements dels treballadors, aplicables a les activitats de l'empresa.

Article 48. Informació.

L'empresa informarà amb caràcter previ als representants legals dels treballadors sobre el seu pla anual de formació, els qui podran emetre informes sobre el mateix que en cap cas tindran caràcter vinculant.

Article 49. Clàusula de gènere neutre.

En el text del conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar als treballadors i treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents o discriminació de cap tipus.

CVE-Núm. de registre: 062013001214

ANNEX I
TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2012-2013 (en EUR bruts anuals)

Nivells	Salari Base	PPP	Plus Transport	Salari Mensual	Salari Anual
Nivell 1	650,00	108,33	51	809,33	9712,00
Nivell 2	685,00	114,17	51	850,17	10.202,00
Nivell 3	825,00	137,50	51	1.013,50	12.162,00
Nivell 4	925,00	154,17	51	1.130,17	13.562,00
Nivell 5	1.075,00	179,17	51	1.305,17	15.662,00
Nivell 6	1.350,00	225,00	51	1.626,00	19.512,00

Barcelona, 18 de juliol de 2013
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062013001214