

ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.

3. La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal al respecto.

4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas, para permitir la sustitución.

5. Se denominará «turno de mantenimiento» a aquel que, coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además, dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.

6. Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7. Si el concurso del Operador o Ayudante del turno de mantenimiento, en las plantas donde está establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la empresa recurrirá por este orden:

1. Al Operador polivalente asignado al turno en operación.
2. Al Operador polivalente del turno de mantenimiento.
3. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
4. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores polivalentes de los turnos operativos.
5. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del Operador polivalente del turno de mantenimiento.
6. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
7. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores polivalentes de los turnos operativos.
8. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del Operador polivalente del turno de mantenimiento.
9. Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
10. A los Operadores polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
11. Al Operador polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
12. Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado, la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al Operador polivalente se entienden hechas exclusivamente a la planta de Barcelona, que es donde existe dicho Operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 31, apartado 1, del Convenio.

9. En cualquier caso, el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de turno, o persona competente por él designada, durante un máximo de treinta minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la empresa. Facultándose al Jefe de turno a que pueda ampliar razonablemente dichos treinta minutos.

11. El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de seis a catorce horas) y otro en el de la tarde (de catorce a veintidós horas).

12. Cuando existan diferencias entre las horas realmente descansadas y las que se deberían haber descansado, esta diferencia se abonará como «plus de presencia». Para determinar el valor de la cantidad a percibir por el tiempo no descansado, se deducirá el importe percibido por horas extras.

Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante dieciséis horas continuadas, tendrá derecho

a doce horas de descanso, por lo que descansará cuatro horas de su siguiente turno, que le serán abonadas como horas normales. Si excepcionalmente tuviera que incorporarse a su horario normal de turno, percibiría las cuatro horas no descansadas como extras.

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 31 de este Convenio.

14. El personal de turno rotativo queda facultado por la empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

**13740** RESOLUCION de 23 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Consultores de Empleo, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Consultores de Empleo, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal» (número código 9009142) que fue suscrito con fecha 25 de enero de 1995, de una parte, por el Consejero Delegado de la mencionada empresa, en representación de la misma, de otra, por el Delegado de Personal, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «CONSULTORES DE EMPLEO, SOCIEDAD ANONIMA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL»

### CAPITULO I

#### Ambitos del Convenio

Artículo 1. *Ambitos personal, territorial y temporal.*

Primero. Ambito personal.—El presente Convenio regula las normas por las que se registrarán las relaciones laborales entre «Consultores de Empleo, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal» (en lo sucesivo CDE) y sus trabajadores, estructurales o puestos a disposición, excepto aquellos acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, para los altos cargos.

Se entiende por trabajador estructural aquel que desempeña sus tareas dentro de la estructura departamental de CDE, bajo su control y dirección.

Se entiende por trabajador puesto a disposición, todo aquel cuyo control y dirección quede a cargo de la empresa usuaria, en función de lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Segundo. Ambito territorial.—El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito territorial español.

Tercero. Ambito temporal.—El presente Convenio tiene vigencia desde el 25 de enero de 1995. Su duración se prolonga hasta el 31 de diciembre de 1996.

### CAPITULO II

#### Ingreso al trabajo

Artículo 2. *Forma y duración del contrato.*

Primero. Forma del contrato.—El contrato de trabajo entre CDE y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, y será registrado en la oficina de empleo correspondiente.

**Segundo. Duración del contrato.**

1. La duración de los contratos de los trabajadores estructurales de CDE, ya sean indefinidos o temporales, se regirán por la legislación general o específica aplicable a los mismos.

2. La duración de los contratos temporales de puesta a disposición será la determinada en el artículo 7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio. No obstante ello, si a tenor de lo dispuesto en los apartados b) y d) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas usuarias pudieran modificar dichos límites, CDE podrá concertar la duración de los correspondientes contratos en función de la legislación o Convenio que afecte a aquéllos.

**Artículo 3. Período de prueba.**

Todos los trabajadores de CDE, los puestos a disposición y los estructurales, serán sometidos a período de prueba. Los trabajadores puestos a disposición que hayan prestado servicios con anterioridad al nuevo contrato, pero en distinta empresa usuaria, no quedarán relevados de dicho período aun cuando el contenido del trabajo sea similar.

Período de prueba para los trabajadores puestos a disposición:

**1. Obra o servicio determinado.****A) Contratación de duración cierta:**

a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.

b) Resto de los trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

**B) Contratos de duración incierta:**

a) Técnicos titulados: tres meses.

b) Resto de los trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: un mes.

**2. Acumulación de tareas (duración máxima: seis meses).**

a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.

b) Resto de los trabajadores, cualesquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

**3. Interinidad.****A) Contrato de duración cierta:**

a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.

b) Resto de trabajadores, cualesquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

**B) Contratación de duración incierta:**

a) Técnicos titulados: tres meses.

b) Resto de trabajadores, cualesquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: un mes.

**4. Promoción o selección (duración máxima: tres meses).**

a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.

b) Resto de trabajadores, cualesquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

Lo dispuesto en este apartado se aplicará siempre que las fracciones de tiempo determinadas no sean superiores a las normas de derecho necesario contenidas en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, siendo la duración del período de prueba, en todo caso, y si no son aplicables las normas anteriores, de siete días.

Período de prueba para los trabajadores estructurales:

Se estará al derecho necesario del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. Lugar de trabajo.**

Se considera lugar de trabajo, tanto el centro de trabajo de la empresa usuaria como el de CDE, donde el trabajador presta efectivamente sus servicios en una localidad. Se entiende por localidad, tanto el municipio en cuestión, como las concentraciones urbanas o industriales de su alre-

dedor, en un radio de 30 kilómetros, siempre que existan vías de comunicación entre los mismos.

**CAPITULO III****Organización del trabajo****Artículo 5. Facultades y obligaciones de la empresa.**

Primero. Dirección y control de la actividad laboral.—Las facultades de organización, dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por CDE respecto a los trabajadores estructurales.

No obstante lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, dichas facultades podrían ser ejercidas por CDE, siempre que exista acuerdo previo con la empresa usuaria.

Segundo. Formación profesional.—En tanto no se oponga a disposiciones contrarias al respecto, los fondos destinados a formación profesional provenientes de la obligación establecida en el artículo 12.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, serán destinados a trabajos que requieran especial grado de especialización de los trabajadores de CDE, en función de determinadas demandas de contratos de puesta a disposición. CDE podrá concertar con las empresas usuarias la organización y financiación de cursos, programas, etc., con cargo a dichos fondos. Asimismo, podrá concertar con empresas de formación profesional las funciones pedagógicas o prácticas al efecto. Igualmente podrá impartir por sí misma los cursos, programas, etc., que le sean necesarios contratando como trabajadores temporales a quienes hayan de impartir los mismos.

Tercero. Garantías para el trabajador temporal.

1. Sobre los servicios sociales colectivos: Para mejor garantía de los trabajadores temporales CDE, ésta concertará con las empresas usuarias de sus servicios que las medidas de seguridad e higiene que hayan de proteger a aquéllos, la utilización de transportes e instalaciones colectivas de los mismos y la adecuación de funciones reales a los niveles de actividad concertados sean reales.

2. Rescisión indebida del contrato de puesta a disposición, por la empresa usuaria: CDE, acordará en los contratos de puesta a disposición suscritos con las empresas usuarias las consecuencias de una rescisión del mismo por causa no imputable a CDE o a sus trabajadores, estableciéndose las indemnizaciones correspondientes para éste.

**3. Ceses:**

Primero. Preaviso.—Los trabajadores de CDE, tanto los estructurales como los puestos a disposición que tengan intención de resolver voluntariamente su contrato de trabajo, lo pondrán en conocimiento de la empresa, por escrito, preaviso con una antelación de un mes si se trata de técnico titulados, o de quince días para el resto de los trabajadores. En caso contrario, la empresa descontará de la liquidación final del trabajador la cantidad resultante de un día de salario por cada día de retraso en el mismo. El pago de la liquidación se realizará en la forma estipulada en el presente documento, previa entrega por el trabajador a CDE de las herramientas de trabajo o documentos que tuviese en su poder y fuesen propiedad de aquélla.

Segundo. Formación.—Los trabajadores de CDE que voluntariamente rescindieren su contrato de trabajo antes de la duración estipulada, quedarán obligados al desembolso de las cantidades invertidas por la empresa en su formación.

**Artículo 6. Obligaciones de los trabajadores puestos a disposición.**

Primero. Partes de control de actividades.—Los trabajadores puestos a disposición están obligados a cumplimentar y presentar a la firma de la empresa usuaria, y entregarlo o remitirlo urgentemente a CDE, un parte de control de actividades donde coste al menos duración de la jornada semanal, suspensiones de la actividad y razones de la misma, medida de la productividad realizada, si la hubiere, cuestiones disciplinarias surgidas con la dirección de la empresa usuaria, cuestiones de discriminación, si las hubiera, y cuantas incidencias el trabajador en misión considerase necesario conocer por CDE.

La Comisión Paritaria podrá modificar el contenido del presente artículo en función de las necesidades de información de CDE, así como el modelo del parte de control de actividades.

Segundo. Movilidad funcional, geográfica y de condiciones sustanciales del trabajo.—Dentro de los deberes de lealtad y colaboración que corresponden a los trabajadores puestos a disposición por CDE, y dada la especial naturaleza de sus funciones, tendrán especial relevancia:

a) La adaptación a los cambios funcionales que decida la empresa usuaria, sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Dicha adaptación supondrá la aceptación hasta el límite de seis meses de la movilidad funcional decidida por la empresa usuaria, dando cuenta inmediata de ello a CDE. Al cabo de dicho tiempo, si subsisten las circunstancias, podrá renegociar con la empresa usuaria el contrato de puesta a disposición.

b) La aceptación de los cambios de centro de trabajo que no exija traslado de residencia, y la adaptación al cambio del mismo, dentro de las condiciones establecidas legalmente para los trabajadores de la empresa usuaria, siempre que no exijan dicho cambio de residencia. El trabajador queda obligado de informar a CDE, en la forma expuesta en el apartado anterior.

c) La aceptación de modificaciones sustanciales de condiciones del contrato de trabajo que decida la empresa usuaria, siempre que se den las condiciones establecidas legalmente para ello, no menoscaben la dignidad, la formación y el total de las retribuciones de los trabajadores, y no perduren por un tiempo máximo de seis meses. Al cabo de dicho tiempo si subsisten las circunstancias, CDE podrá renegociar con la empresa usuaria el contrato de puesta a disposición.

#### CAPITULO IV

##### Clasificación profesional

###### Artículo 7. *Clasificación profesional.*

Primero.—Dada la diversidad de funciones a desarrollar por los trabajadores puestos a disposición por CDE en las empresas usuarias, aquellas, quedarán escalonadas en 11 grupos, los cuales se corresponden con los Grupos de Cotización a la Seguridad Social.

Dentro de dichos grupos, los trabajadores estructurales y los puestos a disposición, quedarán agrupados por categorías profesionales. El grupo será integrado en función del conjunto de titulaciones, aptitudes y capacidades profesionales y, especialmente, del contenido general de la prestación de los trabajadores.

En función de la experiencia de CDE, y del estudio de las profesiones más solicitadas para realizar trabajo temporal, ambas partes acuerdan una primera agrupación de categorías dentro de los grupos antedichos, de acuerdo con la descripción que se realiza en el anexo I.

Ambas partes convienen que la Comisión Paritaria determinará las nuevas incorporaciones de funciones a cada categoría profesional, tomando como criterios orientadores, pero no vinculantes, aquellos que determinaron las clasificaciones profesionales existentes, en las distintas ramas de actividad. A dichos efectos, se formarán grupos de categorías profesionales equivalentes teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Si, por razones de urgencia del servicio contratado por la empresa usuaria, o por polivalencia funcional, no fuera posible la determinación a priori de la categoría profesional adecuada y de su inclusión en un grupo, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo demandado, e informará a la Dirección de CDE, en el primer parte semanal, cuáles son las funciones prevalentes que desarrolla. Será la Comisión Paritaria, la que procederá a determinar la clasificación profesional más adecuada.

#### CAPITULO V

##### Retribuciones

###### Artículo 8. *Estructura retributiva.*

Primero. La estructura retributiva de los trabajadores de CDE estará constituida por:

###### A) Para los trabajadores estructurales:

- El salario base.
- La antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- La mejora voluntaria.
- Prima de actividad.

###### B) Para los trabajadores puestos a disposición.

- El salario base del Convenio.
- La antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones.

e) Indemnización a que se refiere el artículo 11, b) de la Ley 1/1994, de 1 de junio.

f) Plus de mejora voluntaria.

Segundo. Indemnizaciones y suplidos.

###### Artículo 9. *Salario base.*

Es el salario base aquella retribución mínima convenida a percibir como contraprestación del trabajo, y sobre la que, en todo caso, deben calcularse las demás, si no se pacta lo contrario.

###### Artículo 10. *Salario de Convenio.*

Se entiende por salario de Convenio para trabajadores estructurales el salario base y la prorrata de paga extra en cómputo anual y para los trabajadores puestos a disposición se compone de salario base, prorrata de pagas extras y prorrata de vacaciones, según se especifica en el anexo I.

###### Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

CDE paga a sus trabajadores 14 pagas anuales. En mensualidades a los estructurales, y en salario/hora de Convenio a los trabajadores puestos a disposición. Las pagas extras estarán compuestas por el salario base del convenio y la antigüedad si la hubiera.

###### Artículo 12. *Antigüedad.*

Es antigüedad el incremento o plus que se percibe sobre el salario base en función del tiempo de trabajo en la empresa.

Primero. Estructurales.—Para los trabajadores estructurales consiste en un complemento retributivo del 5 por 100 de incremento del salario base del momento en que transcurran tres años de servicio ininterrumpido. La acumulación de trienios no puede sobrepasar el 40 por 100 del salario base sobre el que hubiera de aplicarse.

Segundo. Temporales.—Para los trabajadores temporales, los trienios anteriores podrán computarse, además de por la jornada anterior, si en el periodo de cinco años se hubiesen realizado trabajos que, en su conjunto, hubiesen supuesto tres de trabajo efectivo.

###### Artículo 13. *Mejora voluntaria.*

1. Definición: Es mejora voluntaria aquella retribución que CDE paga a sus trabajadores por encima del salario de Convenio. Será determinado en cada momento por la Dirección de la Empresa.

2. Funcionamiento: Esta mejora voluntaria se añadirá al salario de Convenio, tiene carácter variable, y es absorbible y compensable por cualquiera mejoras imperativas en base a normas legales o convencionales. Cotiza a la Seguridad Social y al Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

###### Artículo 14. *Prima de actividad.*

En el caso de trabajadores estructurales puede estar compuesta por una cantidad fija anual o por percepciones mensuales en función de la consecución de objetivos comunes o individualizados fijados por la Dirección de la Empresa a determinar cada año. En ese caso, las percepciones pueden ser «a cuenta» o por cantidades ya devengadas pero no percibidas.

###### Artículo 15. *Indemnización por fin de contrato.*

Indemnización de doce días por año trabajado a que hace referencia el artículo 11, b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

###### Artículo 16. *Dietas y desplazamientos.*

Las indemnizaciones por dietas de desplazamiento serán sometidas a estudio por la Comisión Paritaria.

###### Artículo 17. *Horas extraordinarias, festivas y nocturnas.*

Dentro de los límites previstos por el Estatuto de los Trabajadores las horas extraordinarias, festivas y las nocturnas realizadas por los trabajadores de CDE, serán retribuidas como las horas ordinarias de trabajo efectivo. Sin embargo, la Dirección de CDE, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas usuarias, podrá compensar con descansos y dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores. En todo caso tanto las horas que se consideren extraordinarias por la Dirección de la Empresa, así como las nocturnas, podrán ser retribuidas con un plus especial cuya cuantía será sometida a estudio por la Comisión Paritaria.

Se considerarán estructurales todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores puestos a disposición.

#### Artículo 18. *Devengo y pago.*

Primero. Devengo.—Los trabajadores puestos a disposición percibirán sus retribuciones mensualmente, el día 10 o inmediato siguiente laborable, a mes vencido, en 11 pagas anuales. Los trabajadores estructurales, percibirán sus remuneraciones de igual modo, en 14 pagas anuales.

Segundo. Forma y lugar de pago.—La empresa podrá elegir la forma de pago más conveniente al cumplimiento puntual del mismo, comunicándose, en caso de variación, al representante de los trabajadores. En todo caso, la empresa facilitará el pago en las oficinas, la cual, destinará al pago, la hora siguiente a la finalización de la jornada. Si por razones organizativas el pago se realizase dentro de la jornada habitual, ésta se interrumpirá y se prolongará, por un tiempo igual, pero no superior a una hora, después del horario de trabajo. El tiempo invertido en pagos o en solicitudes de anticipos, quedará fuera del cómputo de la jornada laboral, no siendo retribuido.

Si el trabajador eligiese otra forma de pago, correrá con los gastos derivados de la misma, si existiesen.

En todo caso, y de acuerdo con la legislación vigente, el trabajador facilitará a la Dirección de la empresa su número de identificación fiscal.

#### Artículo 19. *Los trabajadores en situación de ILT percibirán la retribución legal establecida.*

#### Artículo 20. *Recibo de salario. Finiquito.*

Primero. Recibo de salario.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de CDE someterá a la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio, un modelo especial de recibo de salario, que refleje exactamente los contenidos de la estructura salarial de las retribuciones de CDE.

Segundo. Finiquito.—Asimismo, se hará elaborar un modelo de finiquito, especialmente para trabajadores puestos a disposición.

### CAPITULO VI

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

Primero. Cómputo anual.—Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son mil ochocientos dieciséis.

Segundo. Jornada anual para los trabajadores estructurales.—La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo su horario normal de ocho treinta horas a trece treinta horas por la mañana, y de quince treinta horas a dieciocho treinta horas por la tarde, de lunes a viernes.

Tercero. Jornada anual para los trabajadores puestos a disposición.—Para los trabajadores puestos a disposición, la jornada máxima anual será de mil ochocientos dieciséis horas. Su distribución será en función de las necesidades derivadas del Contrato de Puesta a Disposición, con los límites del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Si el horario legal de la empresa usuaria fuera superior, el trabajador de CDE quedará obligado a realizarlo, teniendo consideración de extraordinarias aquellas horas que excedan de las mil ochocientos dieciséis de trabajo efectivo, aplicando a éstas, lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio.

Cuarto. Incidencias.—La Dirección de la empresa, de acuerdo con lo que al respecto informe la Comisión Paritaria del Convenio resolverá sobre cualesquiera incidentes que surjan como consecuencia de la adaptación de los trabajadores de CDE a las normas sobre jornadas y descansos en las empresas usuarias.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

Primero. Para los trabajadores estructurales.—Consistirá en un período de descanso de veintidós días naturales (excluyendo sábados, domingos y festivos) según las necesidades del servicio. Por necesidades de la adaptación de la empresa dicho período podrá ser fraccionado en dos o tres turnos.

Segundo. Para los trabajadores puestos a disposición.

a) El pago se prorratea en el salario/hora incluyéndose en la nómina mensual.

b) El derecho a disfrute de las vacaciones se devengará una vez se haya cumplido un año de antigüedad y su disfrute tendrá en cuenta las necesidades de la empresa o las circunstancias de la empresa usuaria.

c) Si la duración del contrato de duración determinada se estimase inferior a un año, y la empresa usuaria cesara en su actividad por vacaciones, se suspenderá el contrato de trabajo durante el tiempo de cese de la actividad, suponiendo ello las consecuencias derivadas del artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores. La relación laboral se reanudará una vez la empresa usuaria vuelva a su actividad normal.

#### Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

Las partes firmantes, se remiten para la regulación de los permisos retribuidos, al contenido del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO VII

#### Representación y derechos sindicales

#### Artículo 24. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes constituyen por la duración del presente Convenio una Comisión Paritaria compuesta por cuatro vocales, dos en representación de la Dirección de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores, siéndolo el representante legal y el trabajador más antiguo.

Las funciones de la Comisión Paritaria son las de interpretación de lo pactado en el presente Convenio y la Resolución de los conflictos derivados de su aplicación, considerándose las partes firmantes con legitimación suficiente para ello, los acuerdos logrados a su través se considerarán como laudos arbitrales, sólo recurribles en el caso de que no se hubiese observado en el desarrollo de su actuación, requisitos y formalidades que hayan causado indefensión a una de las partes, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado y explícito, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y la pretensión de la parte. A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información, de todo tipo, sea conveniente, debiendo emitir el laudo arbitral en un plazo máximo de treinta días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

El laudo emitido será de obligado cumplimiento para las partes y, quienes no lo acepten o incumplan, incurrirán en falta grave.

La iniciativa, el procedimiento y la sumisión al laudo podrán ser utilizados en las controversias de carácter individual cuando ambas partes, de mutuo acuerdo así lo acuerden y sometan a ello.

#### Artículo 25. *Derechos sindicales.*

Las partes acuerdan estar a lo dispuesto por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, a la LOLS y a sus normas de desarrollo.

### CAPITULO VIII

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 26. *Seguridad e higiene.*

1. Las partes, en todo aquello que afecte a la seguridad e higiene en el trabajo, se remiten a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria (CEE) 91/83, de 25 de junio de 1991, a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como a su normativa de desarrollo, y a la legislación vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo y/o salud laboral.

La empresa usuaria, a tenor de lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, es responsable en esta materia, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 20 de mayo. El que por CDE, se presten ocasionalmente, a petición de la empresa usuaria medidas de seguridad e higiene en el trabajo, no supondrá bajo ningún concepto, que se esté sustituyendo a la empresa usuaria en las responsabilidades anteriormente descritas.

2. Cuando la empresa usuaria incumpliere lo prevenido por la ley en cuanto a medidas de seguridad e higiene en el trabajo, el trabajador puesto a disposición por CDE, comunicará dicha circunstancia a CDE, la cual, previa comprobación y motivación de los hechos denunciados, suspenderá de inmediato el contrato de puesta a disposición con la empresa usuaria, hasta que ésta no cumpla con la legislación vigente en esta materia.

## CAPÍTULO IX

## Régimen disciplinario

## Artículo 27. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores puestos a disposición y por los estructurales, se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, en su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

## 1. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- a) No entregar en CDE hasta dos partes de control de actividades, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- b) Entregar en la delegación de CDE, hasta dos partes de control de actividades faltando alguno de los datos que en el mismo se exigen, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- c) Hasta tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado.
- d) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- e) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de CDE o de la empresa usuaria o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- i) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- j) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- k) Permanecer en zona o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- l) Encontrarse en el local de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral.
- m) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañan riesgo grave para el trabajador o para sus compañeros o terceras personas.
- n) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjese escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- ñ) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.
- o) Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

## 2. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) No entregar en la delegación de CDE más de dos y hasta cuatro partes de control de actividades, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- b) Entregar en CDE, más de dos y hasta cuatro partes de control de actividades faltando alguno de los datos que en el mismo se exigen, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- c) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.
- d) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- e) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.
- f) La simulación de supuestos de ILT o accidente.
- g) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse

al uso de los medios de seguridad facilitados por CDE o por la empresa usuaria.

h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condonación vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.

i) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales o del parte de control de actividades relativos al trabajador o a sus compañeros.

j) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

k) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como la utilización para uso propio de herramientas de CDE o de la empresa usuaria, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

l) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

m) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

ñ) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

o) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

p) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

q) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales o maquinaria que el trabajador tenga a su cargo.

r) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

## 3. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) No entregar en CDE más de cuatro partes de control de actividades, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.

b) Entregar en CDE, más de cuatro partes de control de actividades faltando alguno de los datos que en el mismo se exigen, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.

c) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.

d) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

e) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

f) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

g) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir, o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

h) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

i) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

j) La competencia desleal.

k) Los malos tratos de palabra u obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

l) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

m) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

n) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

ñ) La desobediencia continuada o persistente.

o) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

p) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

q) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione

evidente perjuicio para la empresa o puede llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

r) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

t) La falsificación o adulteración de un «parte de actividades».

#### Artículo 28. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

#### Artículo 29. Otros efectos de sanciones.

Se anotarán en los expedientes laborales de los trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

#### Artículo 30. Prescripción de las sanciones.

Las partes acuerden estar a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO X

#### Otros acuerdos

#### Artículo 31. Totalidad del Convenio.

El contenido del presente Convenio ha de interpretarse en su conjunto y su aplicación ha de hacerse en su totalidad. En cualquier supuesto en que la Audiencia Laboral o la Judicial competente entendiéndose que alguno de sus acuerdos lesionase el interés de terceros o vulnerase cualquier derecho de derecho necesario, el presente Convenio quedará sin efecto y las partes negociadoras reconsiderarán y negociarán sobre la totalidad del mismo.

#### Artículo 32. Absorción y compensación.

Los pactos que contiene el presente Convenio, considerados en su conjunto y cómputo anual, y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 13 y 14 del presente Convenio, son absorbibles y compensables por cualquier norma legal o pactada que le afectare.

#### Artículo 33. Situación «ad personam».

Los pactos individuales vigentes en la fecha de la firma del presente Convenio serán respetados «ad personam» adecuando aquéllos a la estructura salarial del mismo. Las mejoras voluntarias acordadas anteriormente quedarán respetadas, si rebasasen lo acordado en el presente Convenio, en su conjunto y cómputo anual, pero serán absorbidas en los incrementos futuros legales o convencionales.

#### Artículo 34. Sucesión de empresa.

Los trabajadores de «Consultores de Empleo, Sociedad Anónima», que se hubieran incorporado a «Consultores de Empleo, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal», a partir de la fecha 1 de noviembre de 1994, quedarán afectados por lo pactado en este Convenio.

#### Artículo 35. Prórroga y revisión.

Ambas partes podrán denunciar el presente Convenio a la fecha 1 de noviembre de cada año en que venza su vigencia. El Convenio se entiende prorrogado en su totalidad cada dos años, si no existiese denuncia al término de los mismos.

No obstante, las tablas salariales serán revisadas al término de cada año previa denuncia de las mismas el 30 de noviembre de aquellos en que no venza el Convenio.

#### Artículo 36. Derecho supletorio.

En lo no previsto por este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por sus normas de desarrollo.

Tabla de salarios de Convenio en cómputo anual

Grupo	Categoría profesional	Puestos de trabajo	Salario Convenio en cómputo anual — Pesetas
1	Director general.	—	2.179.200
2	Director de área, Adjunto a Director general.	—	1.861.400
3	Adjunto a Director regional, Responsable de Delegación, Responsable de Departamento.	Supervisor de contabilidad, Supervisor de compras, Supervisor de ventas, Supervisor de finanzas, Supervisor de producción, Supervisor de logística, Supervisor de personal, Supervisor de ingeniería, Supervisor de laboratorio, Supervisor de planta, Profesores, ATS, Matrona, Enfermera, Topógrafo, Analista de sistemas.	1.834.160
4	Jefe de primera.	Delegado de ventas, Ejecutivo de cuentas, Jefe de equipo de producción, Encargado de almacén, Encargado de mantenimiento, Jefe de equipo de distribución, Jefe de cocina, Jefe de taller, Técnico de marketing, Técnico de producción, Técnico comercial, Inspector de ventas, Jefe de relaciones públicas, Jefe de tesorería, Programador.	1.797.840
5	Jefe de segunda.	Asistente social, Gubernanta, Encargado de transporte, Encargado de bar, Inspector de control de calidad, Encargado de obra, Encargado de tienda, Encargado de servicios turísticos.	1.616.240

Grupo	Categoría profesional	Puestos de trabajo	Salario Convenio en cómputo anual - Pesetas
6	Oficial de primera.	Administrador de facturación y proveedores, Administrador comercial, Administrador de nóminas, Administrador de cobros y pagos, Secretaria de dirección, Guía turístico, Televendedor/a, Auxiliar de vuelo, Operador de hoja de cálculo, Albañil, Cronometrador, Cocinero, Auxiliar de topografía, Delineante/Proyectista, Dibujante/Escaparartista, Rotulista, Electricista, Buzo/Bombero, Chacinerero, Matarife, Soldador, Tubero, Tornero, Fresador, Ajustador, Montador, Visitador Médico, Promotor comercial, Vendedor, Comprador, Mecánico dentista, Operador ordenador, Carpintero, Técnico de mantenimiento, Panadero/Repostero, Pintor, Fontanero, Linotipista, Maquinista, Artes Gráficas, T. ordenador, Carrocero/Chapista, Tapicero, Procesador de producción, Costurera/Sastre.	1.434.640
7	Oficial de segunda.	Calculador de planos, Operario de laboratorio/fotografía, Carretillero, Almacenero, Analista de laboratorio, Administrativo, Procesador de producción, Electricista, Carpintero, Albañil, Montador/Ajustador, Calefactor, Secretaria administrativa, Encuestador, Cajero de banca, Confección industrial, Controlador.	1.180.400
8	Subalternos de primera.	Conductor de vehículo pesado, Chófer particular, Basculero, Control Vigilante, Jardinero, Camarero de mesa, Camarero de barra, Telefonista bilingüe, Traductor/Intérprete.	1.162.240
9	Subalternos de segunda.	Chófer, Telefonista, Azafatas de tierra, Dependiente/a, Lavadora/Planchadora, Cajera de máquinas automáticas, Acomodador, Promotora/Degustadora, Portero/Conserje, Botones, Camarero, Barman, Peluquero/a.	1.026.040
10	Auxiliar.	Peón especialista, Auxiliar sanitario, Auxiliar de línea de fabricación, Ayudante mecánico, Ascensorista, Auxiliar de cocina, Etiquetador, Reponedor de productos, Empaquetador de despacho de pedidos, Auxiliar administrativo, Mecanógrafa, Introdutor de datos.	953.400
11	Mozos y penones.	Operario de fábrica, Mozo de almacén, Cargador/Descargador, Expedidor, Estación de servicio.	935.240

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**13741** RESOLUCION de 23 de mayo de 1995, de la Secretaría de Estado de Industria, por la que se delegan atribuciones en distintas autoridades del Departamento.

El Real Decreto 1335/1994, de 20 de junio, de estructura orgánica básica del Ministerio de Industria y Energía, establece en el artículo 2.º las competencias que, bajo la superior dirección del Ministro, corresponden a la Secretaría de Estado de Industria.

Con la finalidad de lograr una mayor eficacia, agilidad y coordinación en la gestión de los servicios a cargo de esta Secretaría de Estado, se estima conveniente llevar a cabo la presente delegación de competencias.

En su virtud y de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 27) y Ley aprobada del Ministro de Industria y Energía, he tenido a bien disponer:

**Primero. Contratación.**—Las facultades de contratación que la legislación vigente en la materia atribuye al Secretario de Estado, se delegan en las siguientes autoridades:

Director general de Industria, Director general de Tecnología Industrial y Competencias general de Calidad y Seguridad Industrial en el marco de las competencias propias de cada uno de los respectivos centros directivos hasta la cuantía de 25.000.000 de pesetas.

**Segundo. Gestión y ejecución del presupuesto.**—1. Se delegan en los Directores generales de Industria, Tecnología Industrial y Calidad y Seguridad Industrial, las facultades por aprobar el gasto, así como para autorizar su compromiso y liquidación e interesar del Ministerio de Economía y Hacienda la ordenación de los correspondientes pagos, relativos a los gastos incluidos en los programas propios de cada uno de los centros directivos y hasta el límite de 25.000.000 de pesetas.

2. Se delega en el Director del Gabinete del Secretario de Estado las facultades a que se refiere el párrafo 1 anterior correspondiente a los programas de gastos del Servicio 20.16 (Secretaría de Estado de Industria) de los Presupuestos-Generales del Estado, excepto las delegadas en los Directores generales a que se refiere el apartado tercero, párrafo segundo.

**Tercero. Ayudas y subvenciones públicas.**—Se delegan en los Directores generales de Industria, Tecnología Industrial y Calidad y Seguridad Industrial, las facultades referentes al otorgamiento de ayudas y subvenciones públicas, correspondientes a los gastos incluidos en los programas propios de cada uno de los centros directivos y hasta el límite de 25.000.000 de pesetas.

Asimismo se delegan en estos centros directivos, hasta el límite de 25.000.000 de pesetas, y en el ámbito de sus respectivas competencias, la autorización y disposición de los gastos del artículo 64 «Inversiones de carácter inmaterial del Servicio 20.16 (Secretaría de Estado de Industria)», así como las facultades de contratación con cargo a dicha partida presupuestaria, hasta el mismo límite cuantitativo.

**Cuarto. Régimen de Personal.**—Se delegan en el Subsecretario de Industria y Energía las facultades mencionadas en el artículo 14, apartados 5 y 6 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración de Estado y en el artículo 9.º del Real Decreto 2169/1984, de 28 de noviembre, de atribución de competencias en materia de personal.

**Quinto. Recursos administrativos.**—Se delegan en el Subsecretario de Industria y Energía las facultades para resolver los recursos administrativos, contenidos en el artículo 14, apartado 7, de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado.

**Sexto. Facultades de dirección y control.**—1. En todo caso, el Subsecretario de Industria y Energía y los Directores generales, en el ámbito de las competencias que por esta Resolución se les delega, podrán someter al Secretario de Estado, los expedientes que por su trascendencia consideren conveniente. Asimismo, el Secretario de Estado podrá avocar para sí el conocimiento de un asunto que haya sido objeto de delegación por la presente resolución.

2. Siempre que se haga uso de las delegaciones contenidas en la presente disposición deberá hacerse constar así en la resolución correspondiente.

**Séptimo. Disposición derogatoria.**—Quedan derogadas las Resoluciones de 22 de junio de 1992 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio), de la Secretaría de Estado de Industria, por la que se delegan atribuciones en distintas autoridades del Departamento, y de 10 de febrero de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 24), por la que se modifica aquella.

**Octavo. Entrada en vigor.**—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de mayo de 1995.—El Secretario de Estado de Industria, Juan Ignacio Moltó García.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directores generales de Industria, de Tecnología Industrial y de Calidad y Seguridad Industrial de este Departamento.