

**9829** *RESOLUCION de 29 de marzo de 1995, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Sergio Armando Ochoa Cuberos como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 612/1994.*

Habiéndose interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España recurso contencioso-administrativo número 612/1994, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 14 de marzo de 1986, por la que se acordó que el título de Arquitecto, obtenido por don Sergio Armando Ochoa Cuberos, de nacionalidad colombiana, en la Fundación Universidad de América, de Bogotá (Colombia), quede incorporado en España a los efectos académicos y profesionales a que habilita el título español de Arquitecto; se emplaza por la presente a don Sergio Armando Ochoa Cuberos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 29 de marzo de 1995.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

**9830** *RESOLUCION de 29 de marzo de 1995, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Rubén Alberto Conforte como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 120/1995.*

Habiéndose interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos recurso contencioso-administrativo número 120/1995, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 11 de octubre de 1991, por la que se acordó que el título de Maestro Mayor de Obras, especialidad Construcciones, obtenido por don Rubén Alberto Conforte, de nacionalidad argentina, en la Escuela Nacional de Educación Técnica número 1, de Argentina, quede homologado al título español de Arquitecto Técnico en Ejecución de Obras, se emplaza por la presente a don Rubén Alberto Conforte, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 29 de marzo de 1995.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

**9831** *RESOLUCION de 29 de marzo de 1995, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Hugo Rubén Cárdenas Lagones como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 253/1992.*

Habiéndose interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España recurso contencioso-administrativo número 253/1992, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 25 de noviembre de 1988, por la que se acordó que el título de Arquitecto obtenido por don Hugo Rubén Cárdenas Lagones, de nacionalidad peruana, en la Universidad Nacional del Centro, de Perú, quede homologado al título español de Arquitecto, se emplaza por la presente a don Hugo Rubén Cárdenas Lagones, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 29 de marzo de 1995.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

**9832** *RESOLUCION de 29 de marzo de 1995, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Juan José Galdeano Castro como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 122/1995.*

Habiéndose interpuesto por el Consejo General de los Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos recurso contencioso-administrativo número 122/1995, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 13 de septiembre de 1991, por la que se acordó que el título de Maestro Mayor de Obras, especialidad Construcciones, obtenido por don Juan José Galdeano Castro, de nacionalidad argentina, en la Escuela Nacional de Educación Técnica número 1, de San Juan (Argentina), quede homologado al título español de Arquitecto Técnico en Ejecución de Obras, se emplaza por la presente a don Juan José Galdeano Castro, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, para que pueda comparecer ante la Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 29 de marzo de 1995.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

Madrid, 29 de marzo de 1995.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9833** *RESOLUCION de 31 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del primer Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.*

Visto el texto del primer Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (número de código: 9909525), que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1995, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal (GEESTA), en representación de los empresarios del sector y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector 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, 31 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### PRIMER CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

#### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito funcional.*

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la ETT como si los presta a una empresa usuaria.

2. Se entiende por ETT aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

3. A los efectos del presente convenio se entenderá por trabajador:

a) En «misión», aquel que preste sus servicios en la empresa usuaria, mediante contrato temporal o, en su caso, por tiempo indefinido.

b) «Estructural» o «interno», aquel que, con carácter fijo o temporal, preste directamente su actividad en la ETT.

##### Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 3. *Ambito personal.***

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de las empresas mencionadas en los artículos anteriores.

2. Quedan excluidos:

- a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo,
- b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 4. *Vigencia, denuncia y prórroga.***

1. El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, pactándose una duración hasta el 31 de diciembre de 1996, aplicando sus efectos económicos desde el 1 de julio de 1994.

2. No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo convenio,

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional.

5. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de las ETT basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

**Artículo 5. *Unidad e indivisibilidad del Convenio***

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. En consecuencia, si por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de sus pactos o por disposición legal se establecieran condiciones de trabajo que afecten a las previstas en el presente Convenio, salvo que por acuerdo expreso de la Comisión Paritaria del Convenio se entendiera otra cosa en el plazo máximo de siete días a contar desde la entrada en vigor de aquella disposición o desde la firmeza de dicha resolución, se considerará que se ha producido una ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas.

3. En tal caso, la Comisión Negociadora, dentro del plazo de siete días a contar desde la fecha en que se reunió la Comisión Paritaria, deberá reunirse a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

4. En el supuesto de que la Comisión Negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de quince días, la discrepancia se someterá a la decisión de uno o de varios árbitros, nombrados de común acuerdo por la Comisión Paritaria, cuyo laudo, que habrá de dictarse en el plazo de siete días, será de obligado cumplimiento. En caso de no alcanzarse acuerdo en el nombramiento del o de los árbitros, se procederá a elegir uno por sorteo de entre dos propuestos por cada una de las partes.

5. Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional.

**Artículo 6. *Compensación y absorción.***

1. El Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por las empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

A efectos de practicar la absorción se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio, y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros convenios colectivos, así como las deri-

vadas de las gratificaciones voluntarias satisfechas por las empresas a sus trabajadores.

**Artículo 7. *Garantía personal.***

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio, si bien valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

**Artículo 8. *Comisión Paritaria.***

1. Al amparo de lo prevenido en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por cuatro miembros de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión deliberadora.

2. La Comisión Paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto.

3. La Comisión Paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento para cuya aprobación se precisará el voto favorable de, al menos, tres miembros de cada representación.

4. Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) 1. Servir en las empresas sin representación legal de los trabajadores, o en las que, habiéndola, no se llegase a un acuerdo, como preceptiva instancia mediadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

Expedientes de regulación de empleo.

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, siempre que la pretensión de introducir, o implantar nuevas medidas afecte a:

Jornada de trabajo.

Horario.

Sistema de remuneración.

Clasificación y formación profesional.

2. Vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aquellos mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de las ETT. Para ello le serán facilitados a la Comisión Paritaria, a efectos estadísticos, informes trimestrales por las partes signatarias del presente Convenio, o de aquellas otras que pudieran adherirse a éste. Estos informes contendrán, entre otros, los siguientes datos:

Análisis de la situación económico-social con especificación de materias referentes a política y mercado de empleo, número de contratos realizados, tipo de contratos y duración media, siendo la Comisión Paritaria la que en cada momento determine qué otros datos pueden ser necesarios para el mismo fin.

Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuestas de superación de las mismas.

Arbitrar los medios necesarios de control y denuncia de aquellas empresas que, contraviniendo las normas laborales y jurídicas, pudieran incurrir en situación de ventaja en el mercado.

3. Elaborar anualmente un informe sobre la situación del sector, en base a los datos especificados en el apartado anterior.

c) La información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del Convenio.

d) La conciliación preceptiva en los conflictos individuales y colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, la cual deberá intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promovente podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

e) La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio en aquellos supuestos en los que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias a laudo arbitral.

f) La mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos individuales, cuando empresarios y trabajadores así lo decidan de modo voluntario y de mutuo acuerdo.

g) La solución de las peticiones de descuelgue de las condiciones económicas del presente Convenio.

h) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

#### Artículo 9. *Cláusula de descuelgue.*

1. La inaplicación a cualquier empresa incluida en el ámbito del presente Convenio de las condiciones económicas establecidas en el mismo se regirá por lo previsto en los apartados siguientes.

2. Podrán solicitar el descuelgue de las citadas condiciones económicas las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente que su estabilidad económica puede verse dañada como consecuencia de la aplicación de tales condiciones. Para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y cuentas de resultados, pudiendo utilizarse, en las empresas con un censo superior a cincuenta trabajadores y a su costa, informes de auditores o censores de cuentas.

3. Las empresas que aleguen las anteriores circunstancias habrán de presentar a la Comisión Paritaria la documentación precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable. Los miembros de la Comisión están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a cuyo conocimiento hubieran podido acceder.

4. La inaplicación de las condiciones económicas requerirá previo acuerdo, que tendrá carácter vinculante, de la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 8 del presente Convenio, adoptado por mayoría del 60 por 100 de los miembros de cada una de las representaciones.

5. Una vez obtenida la autorización de descuelgue, la determinación de las nuevas condiciones económicas deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo o caso de inexistencia de representación legal del personal en el ámbito de la empresa de que se trate ambas partes se someterán a procedimiento arbitral, pudiendo acudir a la Comisión Paritaria para que ésta designe el o los árbitros, siempre en número impar encargados de establecer aquellas condiciones.

6. No se admitirá ninguna solicitud de descuelgue hasta no haber transcurrido al menos un año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.*

1. La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa de trabajo temporal o a la persona en quien ésta delegue.

2. No obstante lo anterior y en relación con los trabajadores que desarrollan tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal.

#### Artículo 11. *Derechos y obligaciones del personal en misión ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.*

1. Sin perjuicio de la responsabilidad del personal en misión ante la empresa de trabajo temporal respecto al adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, durante el tiempo de prestación de servicios en la empresa usuaria queda obligado al cumplimiento de las órdenes e instrucciones emanadas de éstas, relacionadas con la prestación del trabajo objeto del contrato de puesta a disposición.

2. Durante el plazo de vigencia del contrato de puesta a disposición el personal en misión tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria—comedores, cafetería, servicios médicos, etc.— así como a canalizar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.

#### Artículo 12. *Lugar de prestación de la actividad laboral del personal en misión. Delimitación de las zonas de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores en misión, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades

de organización de la empresa de trabajo temporal así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición. En su virtud, el personal en misión prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición, siempre que existan medios de transporte público con intervalos no superiores a media hora.

## CAPITULO III

### Ingreso al trabajo

#### Artículo 13. *Forma del contrato.*

1. El contrato de trabajo celebrado entre una ETT y un trabajador para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y los requisitos legalmente establecidos.

2. Respecto de los demás trabajadores, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

#### Artículo 14. *Modalidades de contratación laboral*

1. El personal estructural o interno puede ser contratado por la ETT por tiempo indefinido o por duración determinada, y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

2. El personal en misión para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente en este último caso con la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre la ETT y la empresa usuaria. Únicamente podrán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de trabajadores en los supuestos y con la vigencia máxima siguientes:

Para la realización en la empresa usuaria de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta y hasta la finalización de la obra o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa usuaria. En este caso la duración del contrato no puede exceder de seis meses, salvo que al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.B del Estatuto de los Trabajadores la vigencia máxima de seis meses de esta modalidad contractual se haya ampliado en el Convenio Colectivo estatutario de aplicación en la empresa usuaria, en cuyo caso la duración del período de puesta a disposición podrá alcanzar hasta el tiempo máximo previsto en el Convenio Colectivo de referencia. En este supuesto la empresa usuaria deberá acreditar ante la ETT la ampliación acordada mediante negociación colectiva y consignar tal circunstancia en el contrato de puesta a disposición.

Para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, hasta que se produzca la reincorporación del trabajador sustituido.

Para cubrir en la empresa usuaria de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción. En este supuesto la duración de la relación laboral no puede ser superior a tres meses.

Si a la finalización del plazo o cumplimiento de las condiciones previstas de puesta a disposición el trabajador en misión continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Las ETT no podrán celebrar contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

4. Las ETT incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre la ETT y los trabajadores contratados, tanto si se trata de personal estructural o interno como de personal en misión para prestar servicios en una empresa

usuaria. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo período de prueba no excederá de quince días laborables.

2. Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre la ETT y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a la duración máxima del período de prueba consignado en el párrafo anterior, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes contratantes.

#### Artículo 16. *Contenido de la prestación laboral.*

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la integración en el grupo y nivel profesional previstos en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo. El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

2. El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

#### Artículo 17. *Pactos de plena dedicación y de permanencia.*

1. Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato por el que el trabajador preste servicios a una concreta empresa usuaria mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a la ETT para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre trabajador y ETT la permanencia en ésta durante el período de tiempo al que se extienda el contrato de puesta a disposición, sin que en ningún caso sobrepase un año de duración.

En el supuesto de que el trabajador incumpliera el pacto de permanencia previsto en el párrafo anterior, la empresa de trabajo temporal tendrá derecho a la percepción de una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía será directamente proporcional al desembolso, debidamente acreditado, efectuado por la empresa, en relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

### CAPITULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 18. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

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

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector y usuarias, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.—Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación.—Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Grupos funcionales.—Todos los trabajadores que desarrollen su actividad tanto en las ETT, como en la usuaria, están clasificados en uno de los siguientes grupos:

Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática, sanitarias, de delineación, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

#### Niveles profesionales:

Nivel profesional 1. Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduación escolar o certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Nivel profesional 2. Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Introducción de datos.
- Tratamientos de textos básicos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales, ni armas, conserjes.
- Vendedores sin especialización.
- Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, o similares de administración.
- Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, baño de pacientes, tramitación de comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados, así como traslado, en su caso, de unos servicios a otros de aparatos o mobiliario sanitario.

Nivel profesional 3. Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Taquimecanografía.
- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de «fax».
- Tareas de grabación en sistemas informáticos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.
- Vendedores avanzados.
- Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etc.
- Recogida y limpieza de material empleado en intervenciones quirúrgicas, preparación del material para su esterilización.
- Preparación de los chasis radiográficos, revelado, clasificación y distribución de radiografías. Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas, etc.

Nivel profesional 4. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.
- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.
- Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de «fax».

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

Tareas de delineación partiendo de información recibida. Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

Vendedores especializados, etc. Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.

Vigilancia de la despensa cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición. Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

Nivel profesional 5. Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
- Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.

Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

Programador de Informática. Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos. Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

Tareas de delineación con especialización concreta.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Utilización y aplicación de las técnicas de diagnóstico y de tratamiento de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de las mismas en cada una de las especialidades: laboratorio, radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia, etc.

Nivel profesional 6. Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas. Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Administración y preparación de los medicamentos.

Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.

Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc, atendiendo a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.

Realización de los cuidados necesarios a las embarazadas, parturientas, y púerperas, ya sean curas, lavados, etc.

Aplicación de tratamientos con medios físicos (los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a cada patología) a los enfermos e internos.

Nivel profesional 7. Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «O» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o en la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

Análisis de sistemas de informática, etc.

Delegados de la red de ventas.

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación,

Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc.

Realización de sesiones clínicas.

Contención de historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, velando para que el diagnóstico y tratamiento sean los correctos en cada caso y que se hayan llevado a cabo según pauta.

Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.

Control y suspensión de estupefacientes.

Analizar las condiciones ergodinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.

Nivel profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

Procedimientos.—En caso de discrepancia en el ámbito de cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio sobre el adecuado encuadramiento de sus trabajadores en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días. En tales supuestos los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para empresas y trabajadores.

Implantación y adecuación del nuevo sistema clasificatorio.—Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos, basados en categorías profesionales y/o sistemas de valoración de puestos de trabajo, se establece un plazo máximo de un año para la adaptación paulatina de los sistemas existentes en las empresas a esta clasificación profesional de grupos y niveles, con la obligación de las empresas de suministrar cuando proceda a los trabajadores afectados la formación adecuada al nuevo sistema clasificatorio.

A fin de facilitar la clasificación de los trabajadores en los nuevos niveles de clasificación, la Comisión Paritaria complementará la definición de las tareas concretas de los niveles previstos en el presente Convenio, reflejando en su caso las características específicas de una empresa y/o subsector determinados.

Garantía personal.—Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando tareas de superior o inferior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo nivel profesional en el que se encuadre al resto de trabajadores que desempeñen las tareas básicas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

## CAPITULO V

**Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo****Artículo 19. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de las empresas de trabajo temporal o, en su caso, en las empresas usuarias tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal en misión que fuera objeto de movilidad funcional a instancia de la empresa usuaria donde presta actividad laboral habrá de comunicarlo a su empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que se tratara de funciones de un grupo profesional inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

**Artículo 20. Movilidad geográfica.**

1. A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal en misión fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores en misión que por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centro o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

Ochocientas cincuenta pesetas durante el año 1995, y 1.000 pesetas durante el año 1996, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

Cinco mil pesetas en 1995, y 6.000 pesetas en 1996, en el supuesto de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

Este sistema de dietas regirá asimismo en los desplazamientos del personal estructural.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 28 pesetas en 1995, y 30 pesetas en 1996, por kilómetro.

**Artículo 21. Modificación de condiciones de trabajo.**

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 10.2 del presente Convenio, proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal en misión previstas en el contrato de puesta a disposición los trabajadores afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a la mayor brevedad posible.

## CAPITULO VI

**Régimen salarial****Artículo 22. Estructura del salario.**

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

- a) El salario base de Convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- d) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal al servicio de las ETT será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias.

3. Como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario global en cómputo anual por el número de horas al año de trabajo efectivo.

**Artículo 23. Salario base de convenio.**

1. El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía en cómputo anual es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada.

**Artículo 24. Complementos salariales.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Puesto de trabajo.
- b) Cantidad o calidad de trabajo.
- c) Plus de trabajo nocturno.

2. Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresas y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base de convenio.

**Artículo 25. Mejoras voluntarias.**

1. El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

2. Salvo que por pacto individual se estableciera expresamente lo contrario, a dichas mejoras se le aplicará el sistema de compensación y absorción al que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

**Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio.

**Artículo 27. Percepciones extrasalariales.**

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las dietas, las compensaciones por gastos de transporte, kilometraje e indemnizaciones.

**Artículo 28. Recibos de salario y saldo de cuentas.**

1. En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá a elaborar un modelo de recibo de salarios que contenga, con la debida claridad y separación, la especificación de los diferentes conceptos retributivos pactados así como de las deducciones que legalmente procedan. En tanto no se acuerde dicho modelo, las empresas seguirán utilizando el oficial.

2. En igual plazo, la indicada Comisión también procederá a elaborar un modelo de saldo de cuentas y finiquito en el que se contendrán, con la debida claridad y separación, los conceptos retributivos que deban ser expresamente saldados.

3. Una vez aprobados los modelos a los que se refieren los números anteriores, su utilización por parte de las empresas será obligatoria.

## CAPITULO VI

## Tiempo de trabajo

Artículo 29. *Jornada de trabajo.*

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas noventa y nueve horas de trabajo efectivo al año.
2. El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán para el personal estructural las pactadas en el ámbito de cada empresa de trabajo temporal. Las relativas al personal en misión serán las establecidas conforme al marco horario aplicable en la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. Tanto en uno como en otro caso habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo anterior.
2. La retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 10 por 100 sobre la hora ordinaria.

Artículo 31. *Jornada nocturna.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
2. Cuando el trabajo se realice parcialmente en periodo nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en periodo nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

Artículo 32. *Descanso semanal y festividades.*

Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por periodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

Artículo 33. *Licencias y permisos.*

1. Los trabajadores tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:
  - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
  - c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
  - d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
  - e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros, los permisos se incrementarán en dos días más de lo señalado en cada caso.
  - f) Un día por traslado del domicilio habitual.
  - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
 

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un veinte por ciento de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.
  - h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
  - i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.
  - j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.
2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho

por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 34. *Vacaciones.*

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborables ininterrumpidas.
2. La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de convenio.
3. Para el personal estructural el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.
4. Los trabajadores en misión contratados temporalmente percibirán la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo, salvo que la duración del mismo sea de un año o superior. Si fuera inferior a un mes quedará incluida la citada compensación económica en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral.

## CAPITULO VIII

## Suspensión del contrato

Artículo 35. *Suspensión de actividad en la empresa usuaria.*

1. Constituyen causas de suspensión de la relación laboral suscrita entre la empresa de trabajo temporal y los trabajadores en misión las situaciones siguientes:
  - a) Cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de vacaciones de su personal, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición.
  - b) Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa usuaria que impida la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición.

En los dos supuestos descritos la relación laboral se reanuda a todos los efectos a partir de la fecha en que desaparezcan las causas que dieron lugar a la suspensión de actividad en la empresa usuaria.
2. Durante el período de suspensión del contrato la empresa queda exonerada de la obligación de pago del salario e ingreso de cotizaciones de Seguridad Social y el trabajador de la obligación de prestación de actividad.
3. El tiempo de suspensión del contrato por las causas consignadas con anterioridad no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso, en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

## CAPITULO IX

## Extinción del contrato

Artículo 36. *Extinción del contrato a instancia del trabajador.*

1. Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:
 

Técnicos Titulados: Quince días. Resto de trabajadores: Una semana.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.
  2. El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.
- Artículo 37. *Extinción por finalización del contrato.*
1. Los trabajadores en misión tendrán derecho a percibir a la finalización de su relación laboral por cumplimiento del contrato suscrito una indemnización económica equivalente a la parte proporcional correspondiente a doce días de su salario por cada año de servicio.

2. Al personal estructural le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso según la modalidad de contratación utilizada.

3. Tanto en uno como en otro caso, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra la terminación de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono en favor del trabajador del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

#### Artículo 38. *Extinción anticipada de la relación laboral.*

1. Constituye causa de extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre la empresa de trabajo temporal y el personal en misión la resolución total o parcial antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables a la empresa de trabajo temporal que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del trabajador en favor de la empresa usuaria, siempre que se acredite la finalización de la causa por la que fue contratado, en el supuesto previsto en el apartado b) del artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

2. En el caso expresado con anterioridad el trabajador afectado percibirá una indemnización de veinte días por año de trabajo, si la resolución anticipada se produce a partir de haberse cumplido cuatro meses de la vigencia del contrato de trabajo.

#### Artículo 39. *Incorporación de los trabajadores en misión a las plantillas de las empresas usuarias.*

1. Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que prohíban la incorporación del trabajador que presta sus servicios en una empresa usuaria a la plantilla de ésta a la finalización del contrato de puesta a disposición.

2. Si el trabajador en misión hubiera concertado con la empresa de trabajo temporal un pacto de permanencia y su incorporación a la empresa usuaria en las condiciones previstas en el párrafo anterior supusiera su incumplimiento, deberá satisfacer a aquélla la indemnización que en concepto de daños y perjuicios se hubiera acordado en los términos previstos en el artículo 17.2 del presente Convenio.

### CAPITULO X

#### Formación profesional

#### Artículo 40. *Formación profesional.*

1. Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal en misión la formación necesaria y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, las empresas de trabajo temporal destinarán con periodicidad anual el 1 por 100 de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias. Por masa salarial se entenderá la definida por las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

2. La cantidad destinada a formación a la que hace referencia el punto anterior, será incrementada en un 0,25 por 100 de la masa salarial.

Este aumento de carácter, también anual, compensará el concepto de antigüedad.

3. Conscientes las partes firmantes del Convenio, de la necesidad de impulsar una mayor y mejor formación profesional que posibilite la cualificación de los trabajadores, acuerdan constituir una Comisión específica de formación con el objeto de impulsar cuantas medidas sean posibles para optimizar los recursos económicos pactados en los puntos anteriores, así como arbitrar las medidas necesarias de colaboración con la Administración o con los organismos que se ocupen de formación. Se articularán los métodos precisos que permitan el control del cumplimiento por parte de las empresas de la dotación de los recursos en este Convenio.

Esta Comisión redactará en el plazo máximo de tres meses, un reglamento de normas y funcionamiento de la misma.

### CAPITULO XI

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 41. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

1. Sin perjuicio de la obligación de la empresa de trabajo temporal de suministrar al personal en misión la información preventiva necesaria para hacer frente a los riesgos del puesto de trabajo a cubrir, corresponde

a la empresa usuaria la obligación de informar al trabajador puesto a su disposición de tales riesgos y de las medidas de protección y prevención a adoptar contra los mismos.

2. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la empresa de trabajo temporal no será responsable de la protección del personal en misión en materia de seguridad e higiene en el trabajo ni del recargo de prestaciones de Seguridad Social legalmente establecido, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en el centro de trabajo de la empresa usuaria durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

### CAPITULO XII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 42. *Graduación de las faltas.*

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

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.
10. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
11. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al mes sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
10. Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.

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

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.

7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.

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

9. La competencia desleal.

10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.

12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.

13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.

17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.

18. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

#### Artículo 43. Sanciones.

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal y amonestación escrita.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

### CAPITULO XIII

#### Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 44. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal.

Con independencia de las competencias que legalmente tiene atribuidas, se reconoce a los Comités de Empresa y delegados de personal las siguientes facultades:

a) Recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados por las empresas de trabajo temporal.

b) Recibir información sobre los planes y acciones de las empresas de trabajo temporal en materia de formación profesional, dirigidos y realizados en beneficio de los trabajadores que prestan tareas en empresas usuarias.

Artículo 45. Cuotas sindicales.

1. A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores, previa autorización escrita de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato requirente.

2. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar trimestralmente a cada sindicato una relación nominal de los descuentos en nómina de la cuota sindical efectuada a sus afiliados.

Artículo 46. Procedimiento electoral. Elección.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles como Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, los trabajadores que tengan al menos una antigüedad de tres meses.

Dadas las especiales características de la prestación de servicios en las ETT, el ámbito para la celebración de elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa será el provincial. En consecuencia, se constituirá un Comité de Empresa en aquellas empresas que sumen en dicho ámbito un número no inferior a 50 trabajadores. Si no se alcanzara dicho número se elegirán el número de Delegados de Personal que corresponda.

#### Artículo 47. Derechos sindicales.

1. Las ETT pondrán a disposición de los sindicatos en el ámbito de cada empresa un dispensador con la finalidad de depósito, custodia, recogida de propaganda y publicidad sindical.

2. Las secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con representaciones unitarias en las empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegado Sindical, siempre que la empresa ocupe a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, los sindicatos con el carácter de más representativos tendrán derecho a nombrar un Delegado Sindical en cada empresa con más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Los Delegados Sindicales nombrados de acuerdo con lo previsto en los dos párrafos anteriores tendrán los derechos, facultades y competencias regulados en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, salvo en materia relativa a crédito horario cuyo límite mínimo queda establecido en diez horas mensuales.

#### Disposición final. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de seguridad social, y especialmente en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y disposiciones reglamentarias de desarrollo.

### ANEXO

#### Tabla salarial por grupos profesionales

1. Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el apartado c) del artículo 22 del presente Convenio, tienen el carácter de retribución mínima en el sector. Se refieren al salario base y se harán efectivas en doce mensualidades.

Las mejoras salariales que se introduzcan en cada caso por las empresas de trabajo temporal serán fijadas en función de las características del puesto de trabajo a desempeñar, mediante la asignación de cualquiera de los conceptos retributivos especificados en el artículo 22 y concordantes del presente Convenio Colectivo.

2. La tabla salarial para el año 1994 será la siguiente:

Nivel 1: 980.000 pesetas anuales.  
 Nivel 2: 1.020.000 pesetas anuales.  
 Nivel 3: 1.160.000 pesetas anuales.  
 Nivel 4: 1.280.000 pesetas anuales.  
 Nivel 5: 1.450.000 pesetas anuales.  
 Nivel 6: 1.660.000 pesetas anuales.  
 Nivel 7: 1.720.000 pesetas anuales.

3. La tabla salarial para el año 1995 será la siguiente:

Nivel 1: 1.022.140 pesetas anuales.  
 Nivel 2: 1.063.860 pesetas anuales.  
 Nivel 3: 1.209.880 pesetas anuales.  
 Nivel 4: 1.335.040 pesetas anuales.  
 Nivel 5: 1.512.350 pesetas anuales.  
 Nivel 6: 1.731.380 pesetas anuales.  
 Nivel 7: 1.793.960 pesetas anuales.

4. El incremento salarial para el año 1996 se calculará aplicando a las tablas salariales del año 1995 el IPC correspondiente a este último año, con efectos desde el 1 de enero de 1996.