

# **IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

(BOE do 24 de xuño de 2004)

## **CAPÍTULO I**

### **Disposicións xerais**

#### **Artigo 1. Estrutura da negociación colectiva do sector.**

Co fin de establecer para o ámbito de actuación convencional das empresas de traballo temporal, unha estrutura negocial racional, integrada e homoxénea, evitando os defectos de atomización, desarticulación e dispersión, e ao abeiro do previsto no artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes lexitimadas no ámbito de aplicación do presente Convenio, acordan que a estrutura de negociación colectiva no sector de actividade das empresas de traballo temporal quede integrada por unidades de negociación de ámbito estatal e de Comunidade Autónoma.

Coas unidades de negociación especificadas anteriormente as partes asinantes consideran cuberto dentro do marco estatutario a estrutura da negociación colectiva territorial no sector de actividade das empresas de traballo temporal.

De conformidade co previsto no artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores, os supostos de concorrencia entre o presente Convenio estatal e os de Comunidade Autónoma, así como o respecto ao principio de complementariedade entre as dúas unidades de negociación anteditas, rexeranse polas regras seguintes:

1. Será unidade preferente de negociación a de ámbito estatal, polo que toda concorrencia conflitiva entre esta e a da Comunidade Autónoma resolverase con suxeición ao contido material acordado no Convenio estatal.
2. Dada a natureza do presente Convenio e o nivel xerárquico que as partes lle outorgan, a regulación material recollida no mesmo ten o carácter de dereito mínimo indispoñíbel -salvo naquelas materias que o propio Convenio remita á negociación de ámbito de Comunidade Autónoma- e afectará aos Convenios colectivos do devandito ámbito.
3. Estabelécese un reparto material entre as dúas unidades de negociación referenciadas, que permita garantir os necesarios elementos de homoxeneidade económica e social para todo o ámbito de actuación territorial das empresas de traballo temporal, así como un racional proceso de distribución e selección de materias en virtude do carácter e condicións propias da unidade negocial de que se trate.
4. Considéranse materias propias e exclusivas do ámbito estatal para o sector de actividade das empresas de traballo temporal e, en consecuencia, reservadas a esta unidade de negociación, as seguintes:

Estrutura e duración máxima da xornada anual.

Duración de descansos e vacacións.

Estrutura profesional.

Réxime disciplinario.

Mobilidade xeográfica.

Réxime salarial.

Beneficios sociais.

Períodos de proba.

Supostos de contratación.

Representación unitaria e sindical.

Indemnización por extinción do contrato de traballo.

Achega de recursos económicos para formación.

Normas mínimas sobre prevención de riscos laborais.

5. En virtude do necesario reparto competencial referenciado, as unidades de negociación de ámbito autonómico poderán desenvolver e mellorar aquelas materias reguladas no presente Convenio estatal e non incluídas na relación taxada de materias reservadas a este ámbito.

Así mesmo, nos Convenios de Comunidade Autónoma poderase negociar e desenvolver calquera materia non regulada ou non incluída no presente Convenio.

6. De conformidade co artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores, as organizacións asinantes recoñecen o principio de complementariedade do Convenio estatal respecto dos de Comunidade Autónoma.

## **Artigo 2. Ámbito funcional.**

1. O presente Convenio colectivo regula as relacións de traballo entre as empresas de traballo temporal (ETT) e o seu persoal dependente, tanto se executa os seus cometidos de forma directa á empresa de traballo temporal coma se os presta a unha empresa usuaria.

2. Enténdese por empresa de traballo temporal aquela que desenvolve como actividade poñer a disposición doutra empresa usuaria, con carácter temporal, traballadores por ela contratados.

3. Para os efectos do presente Convenio entenderase por traballador:

a) "Posto a disposición", aquel que é contratado para ser cedido á empresa usuaria en que preste os seus servizos.

b) "De estrutura", aquel que é contratado para prestar os seus servizos directamente na empresa de traballo temporal.

## **Artigo 3. Ámbito territorial.**

O presente Convenio será de aplicación en todo o territorio do Estado español.

## **Artigo 4. Ámbito persoal.**

1. O presente Convenio aplicarase á totalidade dos traballadores que presten servizos por conta e baixo a dependencia das empresas mencionadas nos artigos anteriores.

2. Quedan excluídos:

a) Quen teñan limitada a súa actividade ao desempeño da función de Conselleiro ou membro dos órganos de representación das empresas que adopten a forma xurídica de sociedade, sempre que a súa actividade non comporte o exercicio doutras funcións que as inherentes a tal cargo.

b) O persoal de alta dirección, contratado ao abeiro do establecido no Real Decreto 1382/1985, do 1 de agosto.

### **Artigo 5. Vixencia, denuncia e prórroga.**

1. O presente Convenio terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2005.

2. No entanto, o presente Convenio entenderase prorrogado de ano en ano se non mediase denuncia expresa por escrito de calquera das partes, efectuada cunha antelación mínima de dous meses anteriores ao remate da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas anuais.

3. Dentro do prazo de quince días a contar desde a denuncia, constituirase a Comisión para a negociación dun novo Convenio.

4. No caso de que unha vez denunciado non se alcanzase acordo substitutorio antes da expiración do seu vencemento, o presente Convenio perderá a súa vixencia no seu contido obrigacional.

5. As partes asinantes do presente Convenio Colectivo, como manifestación da súa vontade de lograr un desenvolvemento das relacións laborais no ámbito das empresas de traballo temporal baseado no diálogo e a negociación, conveñen expresamente, sempre que cumpran os compromisos contraídos, en non iniciar, convocar nin adoptar medida colectiva de presión algunha dirixida á modificación, reforma ou revisión anticipada, total ou parcial da norma convida.

### **Artigo 6. Unidade e indivisibilidade do Convenio.**

1. As condicións pactadas no presente Convenio constitúen un todo orgánico e indivisíbel, quedando as partes mutuamente obrigadas ao cumprimento da súa totalidade.

2. En consecuencia, se por resolución da xurisdición competente se anulase ou invalidase algún dos seus pactos ou por disposición legal se establecesen condicións de traballo que afecten ás previstas no presente Convenio, salvo que por acordo expreso da Comisión paritaria do Convenio se entendese outra cousa no prazo máximo de sete días a contar desde a entrada en vigor daquela disposición ou desde a firmeza da devandita resolución, considerarase que se produciu unha ruptura do equilibrio das diferentes contraprestacións estipuladas.

3. En tal caso, a Comisión negociadora, dentro do prazo de sete días a contar desde a data en que se reuniu a Comisión paritaria, deberá reunirse a fin de axustar o contido do Convenio á nova situación creada.

4. No caso de que a Comisión negociadora non alcanzase acordo dentro do prazo de quince días, a discrepancia someterase a decisión arbitral a través do ASEC.

5. As materias reguladas no presente Convenio Colectivo teñen a consideración de mínimos no seu ámbito funcional.

#### **Artigo 7. Compensación e absorción.**

1. O Convenio compensa e absorbe calquera mellora lograda polo persoal, tanto a través doutros Convenios ou normas de obrigado cumprimento como mediante gratificacións concedidas a título persoal polas empresas.

2. Quedarán así mesmo absorbidos polo Convenio, na medida en que sexa posíbel, os efectos económicos que poidan derivarse de disposicións legais ou administrativas que entren en vigor con posterioridade ao asinamento do Convenio.

#### **Artigo 8. Garantía persoal.**

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal e individual ou, se é o caso, mediante acordo colectivo sobre as establecidas no presente Convenio, aínda que valoradas ambas no seu conxunto e cómputo anual, respecto dos conceptos cuantificábeis.

#### **Artigo 9. Comisión paritaria.**

1. Ao abeiro do previsto na lexislación vixente, constitúese unha Comisión paritaria para a interpretación e aplicación do presente Convenio, composta por seis membros titulares e dous suplentes de cada unha das representacións social e económica, preferentemente elixida de entre quen integrase a Comisión negociadora.

2. A Comisión paritaria poderá utilizar, con carácter ocasional ou permanente, os servizos de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Os devanditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes e actuarán con voz pero sen voto.

3. A Comisión paritaria constituirase dentro do prazo de quince días a partir da entrada en vigor do Convenio, procedendo a elaborar o seu regulamento interno de funcionamento. Para iso poderá tomar como referencia os acordos xa subscritos no ámbito das empresas de traballo temporal entre as organizacións empresariais e sindicais.

4. Son funcións da Comisión paritaria:

a) A interpretación da totalidade das cláusulas do Convenio.

b) A vixilancia, control e seguimento dos acordos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aqueles mecanismos necesarios para un mellor desenvolvemento da actividade laboral das empresas de traballo temporal. Para iso, seranlle facilitados á Comisión paritaria, para efectos estatísticos, informes trimestrais polas partes asinantes do presente Convenio, ou daquelas outras que puidesen adherirse a este.

Estes informes conterán, entre outros, os seguintes datos:

Análise da situación económico-social con especificación de materias referentes a política e mercado de emprego, número de contratos realizados, tipo de contratos e duración media, sendo a Comisión paritaria a que en cada momento determine que outros datos poden ser necesarios para o mesmo fin.

Informe acerca do grao de aplicación do Convenio Colectivo, dificultades atopadas e propostas de superación destas.

Arbitrar os medios necesarios de control e denuncia daquelas empresas que, contravindo as normas laborais e xurídicas, puidesen incorrer en situación de vantaxe no mercado.

c) A información e o asesoramento a iniciativa da parte interesada, sobre a aplicación do Convenio.

d) A resolución das peticións de descolgue das condicións económicas do presente Convenio.

e) Velar polo cumprimento e desenvolvemento do establecido en materia de formación no artigo 46 do presente Convenio.

f) O seguimento e control da porcentaxe de contratación indefinida establecida no artigo 48 do presente Convenio e da aplicación das consecuencias derivadas para o caso de incumprimento.

g) Cantas outras lle atribúe o presente Convenio.

5. A Comisión paritaria estatal fixará os recursos económicos que resulten necesarios para o adecuado cumprimento das súas funcións e competencias. A suma de recursos asignados anualmente á Comisión paritaria estatal non superará o importe equivalente ao 0,05 por 100 da masa salarial das empresas de traballo temporal sometidas ao ámbito de aplicación do presente Convenio, de acordo á configuración que deste concepto se define nas disposicións de desenvolvemento da Lei 14/1994, do 1 de xuño. A recadación, distribución e xestión destes recursos serán determinados pola propia Comisión paritaria estatal.

#### **Artigo 10. Comisións delegadas de seguimento.**

A Comisión paritaria estatal constituirá Comisións de seguimento do presente Convenio naquelas Comunidades Autónomas que con presenza significativa de empresas de traballo temporal non teñan subscrito Convenio Colectivo do devandito ámbito.

As Comisións de seguimento, dentro do ámbito territorial da Comunidade Autónoma, asumen por delegación automática todas aquelas funcións asignadas á Comisión paritaria estatal, excepto as especificadas nos apartados a) e d) do artigo 9 apartado 4 do presente Convenio o exercicio do cal queda reservado con carácter exclusivo a esta.

No suposto de existencia de Convenio de Comunidade Autónoma, as funcións da Comisión de seguimento serán asumidas directamente pola Comisión paritaria constituída no Convenio de Comunidade Autónoma correspondente, con independencia das funcións asignadas especificamente neste.

A Comisión paritaria estatal dotará, con cargo ao orzamento contemplado no artigo 9 apartado 5 ás Comisións de seguimento dos medios instrumentais, materiais e persoais necesarios para o adecuado cumprimento das súas funcións e competencias. A determinación destes corresponde en cada caso á Comisión paritaria estatal, atendendo, entre outros, ao grao de implantación das empresas de traballo temporal no ámbito territorial de que se trate.

Cada empresa de traballo temporal, por medios que permitan a constancia formal e suficiente, informará aos traballadores postos a disposición do domicilio da Comisión de seguimento constituída na Comunidade Autónoma correspondente.

#### **Artigo 11. Cláusula de descolgue.**

1. A inaplicación a calquera empresa incluída no ámbito do presente Convenio das condicións económicas establecidas no mesmo para o persoal de estrutura, rexerase polo previsto nos apartados seguintes.

2. Poderán solicitar o descolgue das citadas condicións económicas, as empresas que acrediten obxectiva e fidedignamente que a súa estabilidade económica pode verse danada como consecuencia da aplicación de tales condicións. Para avaliar esta situación, atenderase aos datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e contas de resultados dos tres últimos anos, podendo utilizarse nas empresas cun censo superior a cincuenta traballadores e á súa conta, informes de Auditores ou Censores de contas.

3. As empresas que aleguen as anteriores circunstancias terán que presentar á Comisión paritaria a documentación antes citada e a precisa a xuízo desta que acredite a situación económica desfavorábel.

Os membros da Comisión están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos ao coñecemento dos cales puidesen acceder.

4. A inaplicación das condicións económicas requirirá previo acordo, que terá carácter vinculante, da Comisión paritaria á que se refire o artigo 9 do presente Convenio, adoptado por maioría do 60 por 100 dos membros de cada unha das representacións.

5. Unha vez obtida a autorización de descolgue, que terá efecto durante o ano que se solicite, salvo que a Comisión paritaria acorde un período maior, a determinación das novas condicións económicas, así como o procedemento para a recuperación das cantidades deixadas de percibir polos traballadores, deberá fixarse de mutuo acordo entre empresa e representantes dos traballadores. A falta de acordo ou caso de inexistencia de representación legal do persoal no ámbito da empresa de que se trate ambas as partes someteranse a procedemento arbitral, podendo acudir á Comisión paritaria para que esta designe o ou os árbitros, sempre en número impar, encargados de establecer aquelas condicións.

6. Non se admitirá ningunha solicitude de descolgue ata non obter a autorización administrativa definitiva.

## **Artigo 12. Cláusulas limitativas ou prohibitivas.**

As organizacións sindicais asinantes do presente convenio comprométense a colaborar eficazmente para evitar que se inclúan, nos convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohiban ou exclúan, xa sexa directa ou indirectamente, a contratación dos servizos de empresas de traballo temporal por parte das empresas sometidas aos devanditos convenios.

## **CAPÍTULO II**

### **Organización do traballo**

#### **Artigo 13. Facultades da empresa de traballo temporal e da empresa usuaria.**

1. A organización, dirección, control e vixilancia da actividade laboral corresponde á empresa de traballo temporal ou á persoa en quen esta delegue.

2. Malia o anterior e en relación cos traballadores que desenvolven tarefas ao servizo dunha empresa usuaria, as facultades de dirección e control da actividade laboral serán exercidas por esta durante o tempo de prestación do devandito servizo, sen prexuízo do exercicio das

facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden sempre á empresa de traballo temporal.

#### **Artigo 14. Dereitos e obrigas do persoal de posta a disposición ante a empresa de traballo temporal e ante a empresa usuaria.**

1. Sen prexuízo da responsabilidade do persoal posto a disposición ante a empresa de traballo temporal respecto ao adecuado cumprimento das súas obrigas laborais, durante o tempo de prestación de servizos na empresa usuaria queda obrigado ao cumprimento das ordes e instrucións emanadas destas, relacionadas coa prestación do traballo obxecto do contrato de posta a disposición.

2. Durante o prazo de vixencia do contrato de posta a disposición o persoal posto a disposición terá dereito á utilización de transporte e instalacións colectivas da empresa usuaria -comedores, cafetería, servizos médicos, etc.-, así como a canalizar calquera reclamación en relación coas condicións de execución da súa actividade laboral a través dos representantes dos traballadores da empresa usuaria.

#### **Artigo 15. Lugar de prestación da actividade laboral do persoal posto a disposición. Delimitación das zonas de traballo.**

Dadas as especiais circunstancias de mobilidade en que ás veces se realiza a prestación de servizos dos traballadores postos a disposición, o lugar de execución da súa actividade laboral virá determinado polas facultades de organización da empresa de traballo temporal, así como polas necesidades produtivas da empresa usuaria consignadas no contrato de posta a disposición. Na súa virtude, o persoal posto a disposición prestará a súa actividade en calquera dos centros de traballo da empresa usuaria nos que se requiran os seus servizos, sen que se cause dereito á percepción de axudas de custo, nin se configure como suposto de mobilidade xeográfica individual, o destino a centros de traballo que estean situados dentro dun radio de acción de 30 quilómetros desde o límite do concello da localidade onde estivese situado o centro de traballo da empresa usuaria, consignado no contrato de posta a disposición, sempre que existan medios de transporte público con intervalos non superiores a media hora.

#### **Artigo 16. Forma do contrato.**

1. O contrato de traballo celebrado entre unha empresa de traballo temporal e un traballador para prestar servizos nunha empresa usuaria formalizarase sempre por escrito, de conformidade coas condicións e os requisitos legalmente establecidos.

2. Respecto de os traballadores de estrutura, estarase ao previsto nas normas legais de aplicación en función da modalidade contractual de que se trate.

#### **Artigo 17. Supostos de contratación laboral para o persoal de estrutura.**

1. O persoal de estrutura pode ser contratado pola empresa de traballo temporal por tempo indefinido ou por duración determinada, e neste último suposto mediante calquera das modalidades de contratación temporal previstas na lexislación xeral.

2. De acordo co previsto no Artigo 15 do Estatuto dos Traballadores, acórdase para o sector, que se identifica no contrato eventual como circunstancia do mercado o incremento da actividade comercial, e aquelas outras con esta relacionadas, derivado dunha maior implantación xeográfica da empresa.

Acórdase, igualmente, a posibilidade de concertación do contrato eventual por circunstancias da produción por un período máximo de doce meses, dentro dun período de referencia de dezaioito meses.

### **Artigo 18. Supostos de contratación laboral para o persoal de posta a disposición.**

1. O persoal posto a disposición para prestar actividade laboral nunha empresa usuaria pode ser contratado por tempo indefinido ou mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente neste último caso coa causa e a duración do contrato de posta a disposición subscrito entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria.

Poderán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de traballadores nos mesmos supostos e baixo as mesmas condicións e requisitos en que a empresa usuaria podería celebrar un contrato de duración determinada conforme ao disposto no Artigo 15 do Estatuto dos Traballadores e as súas normas de desenvolvemento.

2. As empresas de traballo temporal non poderán celebrar contratos de formación cos traballadores contratados para ser postos a disposición de empresas usuarias.

3. As empresas de traballo temporal incluírán no contrato de posta a disposición as exclusións sobre contratación contempladas na lexislación vixente. Así mesmo, fará constar o posto de traballo e categoría profesional correspondente que pretende cubrir, indicando se o posto de traballo a desempeñar será o do traballador substituído ou o doutro traballador da empresa que pase a desempeñar o posto daquel, cando se trate do suposto previsto no Artigo 15.c) do Estatuto dos Traballadores.

4. As modificacións que sobre o réxime de contratación laboral do persoal de posta a disposición poidan producirse por disposición legal durante a vixencia do Convenio colectivo quedarán incorporadas automaticamente nos seus propios termos ao presente artigo.

## **CAPÍTULO III**

### **Ingreso ao traballo**

#### **Artigo 19. Período de proba.**

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba entre a empresa de traballo temporal e os traballadores contratados, tanto se se trata de persoal de estrutura como de persoal de posta a disposición para prestar servizos nunha empresa usuaria.

2. O período de proba para o persoal de estrutura será o contemplado no Estatuto dos Traballadores.

No caso do persoal en misión, a duración do período de proba non poderá exceder de catro meses para os técnicos titulados, nin de 45 días para os demais traballadores, excepto para os non cualificados que terán un período de proba que non excederá de 15 días laborábeis.

Cando a vixencia do contrato de traballo subscrito entre a empresa de traballo temporal e o persoal contratado para a súa posta a disposición a unha empresa usuaria fose igual ou inferior á duración máxima do período de proba consignado no parágrafo anterior, este quedará reducido á metade do tempo de vixencia da relación laboral acordada polas partes contratantes.

3. Quedará suprimido o período de proba para aqueles traballadores que fosen contratados por segunda ou máis veces para desempeñar o mesmo posto de traballo e na mesma empresa

usuaria, sempre que as citadas contratacións fosen efectuadas dentro dun período de doce meses.

4. Para os traballadores contratados por tempo indefinido os períodos de proba serán os dispostos no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 20. Contido da prestación laboral.**

1. O encadramento no sistema de grupos e niveis profesionais responderá obxectivamente ao contido da prestación de traballo.

2. O nivel profesional de encadramento determina a clasificación do traballador dentro da empresa, así como o seu nivel salarial.

#### **Artigo 21. Pactos de plena dedicación e de permanencia.**

1. Poderán formalizarse pactos de plena dedicación polo tempo de duración do contrato polo que o traballador preste servizos a unha concreta empresa usuaria mediante compensación económica expresa, nos termos que para o efecto se conveñan.

2. Se o traballador tivese recibido unha especialización profesional con cargo á empresa de traballo temporal para efectuar un traballo específico nunha empresa usuaria, poderá pactarse por escrito entre traballador e empresa de traballo temporal a permanencia nesta durante o período de tempo ao que se estenda o contrato de posta a disposición, sen que en ningún caso exceda un ano de duración.

No caso de que o traballador incumprise o pacto de permanencia previsto no parágrafo anterior, a empresa de traballo temporal terá dereito á percepción dunha indemnización por danos e prexuízos, a contía da cal será directamente proporcional ao desembolso, debidamente acreditado, efectuado pola empresa, en relación co prazo de permanencia incumprido polo traballador.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Clasificación profesional do persoal de estrutura**

#### **Artigo 22. Grupos profesionais. Clasificación profesional.**

Os traballadores de estrutura que presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito do presente Convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación e cualificación profesional.

A clasificación realizarase en grupos funcionais e niveis profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores.

No caso de concorrencia habitual no posto de traballo de tarefas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior.

Este criterio de clasificación non supoñerá que se exclúa nos postos de traballo de cada nivel profesional a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

A actual clasificación profesional pretende alcanzar unha estrutura profesional que se corresponda directamente coas necesidades do sector, facilitando unha mellor interpretación para todo o colectivo do persoal de estrutura no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade ou sexo, ou de calquera outra índole.

Factores para a cualificación e encadramento profesional. Os factores que inflúen na cualificación profesional dos traballadores de estrutura incluídos no ámbito deste Convenio e que, polo tanto, indican a pertenza de cada un destes a un determinado nivel profesional son os seguintes:

a) Coñecementos: Factor para a valoración do cal se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecementos e experiencias adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos devanditos coñecementos.

b) Iniciativa: Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de seguimento a normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía: Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas e funcións que se desenvolvan.

d) Responsabilidade: Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión sobre as persoas, os produtos, servizos ou instalacións.

e) Mando: Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

f) Complexidade: Factor para a valoración do cal se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Sistemas de clasificación. Todos os traballadores de estrutura afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional e a un nivel profesional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador.

O desempeño das funcións que implica a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel desta, e recibindo por parte da empresa a formación axeitada ao novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifican neste Convenio.

Grupos funcionais. Todos os traballadores que desenvolvan a súa actividade nas estruturas das empresas de traballo temporal están clasificados nun dos seguintes grupos:

Técnicos: É o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e medias, realizando tarefas de elevada cualificación e complexidade.

Empregados: É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, relacións públicas, organizativas, de informática e, en xeral, as específicas de postos de oficina, que permiten informar da xestión, da actividade económico-contábel, coordinar labores produtivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

Operarios: É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, podendo realizar, á súa vez, funcións de supervisión.

Niveis profesionais:

Nivel profesional 1:

Criterios xerais: Tarefas que se executen segundo instrucións claramente establecidas con alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica ocasionalmente dun período de adaptación.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a graduación escolar ou Certificado de Escolaridade ou similar.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilábeis ás seguintes:

Operacións de limpeza.

Tarefas que consistan en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia e outras tarefas subalternas.

Nivel profesional 2:

Criterios xerais: Tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente exixen coñecementos profesionais de carácter elemental e dun período breve de adaptación.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a Graduado Escolar ou Formación Profesional de primeiro grao.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilábeis ás seguintes:

Auxiliares Administrativos.

Introdutores de datos.

Tratamento de textos básicos.

Tarefas auxiliares en cociña e comedor.

Telefonista/Recepcionista sen coñecementos de idiomas estranxeiros.

Teleoperadores.

Conserxes e Porteiros.

Tarefas auxiliares de mantemento de instalacións.

Nivel profesional 3:

Criterios xerais: Tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda cando se realicen baixo instrucións precisas, requiran adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e a responsabilidade das cales está limitada por unha supervisión directa ou sistemática.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a Educación Xeral Básica ou Formación Profesional de primeiro grao, complementada cunha formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparábeis ás seguintes:

Tratamento de textos con nocións de idioma estranxeiro.

Telefonista/Recepcionista con nocións de idioma estranxeiro.

Tarefas administrativas de carácter xeral.

Traballos de mantemento de instalacións con capacidade suficiente para realizar as tarefas propias do oficio.

Condutores.

Gravadores/Verificadores.

Comerciais.

Axudantes de axencia en materia de prevención, selección e xestión.

Nivel profesional 4:

Criterios xerais: Traballos de execución autónoma que exixan habitualmente de iniciativa por parte dos traballadores encargados do seu execución, comportando baixo supervisión a responsabilidade destas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a Bacharelato Unificado Polivalente ou Formación Profesional de segundo grao, complementada con formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparábeis ás seguintes:

Tratamento de textos con coñecemento de idioma estranxeiro.

Telefonista/Recepcionista con coñecemento de idioma estranxeiro.

Tarefas administrativas de carácter avanzado e secretarias e secretarios de departamento.

Coordinador de operacións e técnico de prevención (grao medio), selección e xestión.

Comerciais especializados ou avanzados (en todo caso considéranse como tales os que levan realizando estas funcións máis dun ano).

Nivel profesional 5:

Criterios xerais: Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

Tarefas que teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a Bacharelato Unificado Polivalente ou Formación Profesional de segundo grao, complementada cunha experiencia dilatada no posto de traballo, así como titulados universitarios sen experiencia.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparábeis ás seguintes:

Secretaria de dirección con dominio de idioma/s estranxeiro.

Programador de informática.

Xefes de Axencia, Xefe Técnico e Formadores de persoal.

Comerciais de ámbito competencial superior ao de axencia.

Nivel profesional 6:

Criterios xerais: Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas, realizadas por un conxunto de colaboradores.

Tarefas complexas, pero homoxéneas, que teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana, nun marco de instrucións xerais de alta complexidade técnica.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a estudos universitarios, completada cunha formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparábeis ás seguintes:

Xefes de Prevención de Riscos Laborais e Técnicos de Prevención de grao superior.

Responsábeis de departamento, de produto ou Sección.

Xefes de Formación.

Analista de aplicacións informáticas.

Inspectores ou Supervisores de áreas de actividade.

Responsable de varias axencias.

Nivel profesional 7:

Criterios xerais: Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de exigencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Inclúense neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas de persoal pertencente ao grupo profesional "0", ou de propia dirección, aos que deben dar conta da súa xestión.

Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas de máis alta complexidade e mesmo a participación na definición dos obxectivos concretos a alcanzar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no devandito cargo de especialidade técnica.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalentes a estudos universitarios, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional.

Neste nivel profesional incluíranse todas aquelas actividades que teñan como contido funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de actividades realizadas por un conxunto de colaboradores.

Nivel profesional 0:

Criterios xerais: Os traballadores pertencentes a este grupo planifican, organizan, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. As súas funcións comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades da organización conforme ao programa establecido, ou á política adoptada; o establecemento e mantemento de estruturas produtivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, financeira ou comercial.

Toman decisións ou participan na súa elaboración. Desempeñan altos postos de dirección ou execución dos mesmos niveis nos departamentos, divisións, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular ordenación de cada unha.

Procedementos. En caso de discrepancia no ámbito de calquera das empresas afectadas polo presente Convenio sobre o adecuado encadramento dos seus traballadores no nivel profesional correspondente, as partes están obrigadas a someter a cuestión a consulta da Comisión paritaria, a cal resolverá o que proceda no prazo máximo de sete días.

Consolidación de nivel superior. O desempeño de traballo de nivel superior nun ou varios períodos de contratación durante catro meses nun ano ou de oito meses en dous anos, dará dereito a consolidar o nivel superior. En todo caso, quedarán excluídos da consolidación do nivel superior polos motivos expostos, os traballadores que desempeñen funcións de nivel superior por causas de interinidade.

Ámbito de aplicación. O presente sistema de clasificación profesional será de aplicación ao persoal de estrutura.

## **CAPÍTULO V**

### **Mobilidade do traballador e modificación de condicións de traballo**

#### **Artigo 23. Mobilidade funcional.**

1. A mobilidade funcional no seo das empresas de traballo temporal ou, se é o caso, nas empresas usuarias terá o réxime legal e as limitacións previstas no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

2. O persoal de posta a disposición que fose obxecto de mobilidade funcional a instancia da empresa usuaria onde presta actividade laboral, terá que comunicalo á súa empresa de traballo temporal coa máxima dilixencia e celeridade, sen prexuízo do dereito a percibir a retribución correspondente ás funcións que realmente tivese realizado, salvo que se tratase de funcións dun grupo profesional inferior, suposto este no que manterá a retribución de orixe.

#### **Artigo 24. Mobilidade xeográfica.**

1. Para os efectos de aplicación do réxime legal previsto na normativa xeral sobre traslados e desprazamentos, unicamente se configurará como suposto de mobilidade xeográfica a prestación de actividade laboral do persoal de posta a disposición fóra dos límites territoriais fixados no artigo 15 do presente Convenio Colectivo.

2. Con efectos a partir do asinamento do presente Convenio os traballadores de posta a disposición que por necesidade da empresa, ben sexa a empresa usuaria ou a empresa de traballo temporal, teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a centros ou lugares de traballo fóra dos límites territoriais anteriormente referidos do apartado anterior, percibirán as axudas de custo ou outros conceptos extrasalariais para o efecto establecidos no Convenio colectivo da empresa usuaria.

3. Con efectos a partir do asinamento do presente Convenio os traballadores de estrutura que por necesidade da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a centros ou lugares de traballo fóra dos límites territoriais anteriormente referidos no apartado primeiro do presente artigo, percibirán, en concepto de axudas de custo as cantidades seguintes:

9 euros durante o ano 2004, en caso de efectuar a comida do mediodía fóra do domicilio.

20 euros durante o ano 2004, no suposto de realización das dúas comidas do día e, en caso de pernoctar fóra do domicilio, o importe da factura do hotel designado pola empresa, podendo neste caso solicitar o traballador unha provisión de fondos á empresa.

O importe da media axuda de custo e da axuda de custo completa será obxecto de revisión anual na mesma porcentaxe de incremento experimentado polo índice de prezos ao consumo correspondente ao ano inmediatamente anterior.

Os traballadores de estrutura que por necesidades da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos terán dereito ademais á compensación dos gastos investidos na utilización de medios públicos de transporte para o seu desprazamento. Cando nos desprazamentos o traballador utilice medios propios de transporte, para o que se requirirá previo acordo coa empresa de traballo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos pola utilización do seu vehículo particular a cantidade de 0.20 euros por quilómetro durante toda a vixencia do presente Convenio e con efectos desde o seu asinamento.

#### **Artigo 25. Modificación de condicións de traballo.**

En todos os casos nos que a empresa usuaria, ao abeiro do previsto no artigo 13 apartado 2 do presente Convenio, proceda á modificación dalgunha das condicións de traballo do persoal posto a disposición previstas no contrato de posta a disposición, os traballadores afectados terán que poñelo en coñecemento da empresa de traballo temporal coa máxima dilixencia e celeridade posíbel.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Réxime salarial do persoal de estrutura**

## **Artigo 26. Estrutura da retribución.**

A retribución dos traballadores de estrutura estará integrado por:

- a) O salario base de Convenio.
- b) Os complementos salariais establecidos no presente Convenio.
- c) Gratificacións extraordinarias de vencemento superior ao mensual.
- d) Percepcións extrasalariais.

## **Artigo 27. Salario base de Convenio.**

1. O salario base de Convenio é a parte da retribución aboada aos traballadores, en función do seu grupo e nivel profesional de encadramento, pola realización do traballo convido durante a xornada ordinaria de traballo fixada no presente Convenio ou a inferior individualmente pactada.

A contía para o ano 2003 do salario base de Convenio para o persoal de estrutura en cómputo anual é a establecida no anexo I do presente Convenio, consecuencia de incrementar as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2002 nun 3,5 por 100.

2. O incremento salarial para o ano 2004 será o resultante de incrementar as táboas salariais que se contemplan no anexo I do presente Convenio no IPC previsto para o ano 2004 1 punto. No caso de que o IPC real do ano 2004 fose superior ao incremento xa aplicado, procederase á regularización dos salarios mediante o pagamento de atrasos do diferencial resultante

O incremento salarial para o ano 2005 será o resultante de incrementar no IPC previsto para este ano 1 punto, as táboas salariais vixentes no ano 2004 unha vez sexan estas actualizadas seguindo os mesmos criterios, se é o caso, que o ano anterior. No caso de que o IPC real do ano 2005 fose superior ao incremento xa aplicado, procederase á regularización dos salarios mediante o pago de atrasos do diferencial resultante.

Os atrasos por regularización do IPC aboaranse no primeiro trimestre dos anos 2005 e 2006, respectivamente.

3. Os traballadores con contrato a tempo parcial percibirán o salario base de Convenio en proporción á xornada pactada.

## **Artigo 28. Complementos salariais.**

1. Os traballadores de estrutura incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio terán dereito, cando cumpra ou así se acorde mediante pacto individual ou colectivo, á percepción dos complementos salariais seguintes:

- a) Posto de traballo.
- b) Cantidade ou calidade de traballo.
- c) Plus de traballo nocturno.
- d) De carácter persoal, excepto antigüidade.

2. Posto de traballo: Devengarase cando así se acorde mediante pacto individual ou colectivo entre empresa e traballador en virtude das especiais características do posto de traballo asignado. Non terán carácter persoal nin consolidábel, polo que se suprimirá o seu aboamento cando deixen de efectuarse as funcións ou desaparezan as condicións que deron lugar ao seu devengo.

3. Cantidade ou calidade de traballo: Devengarase por razón dunha maior cantidade ou dunha mellor calidade de traballo, cando así se pacte no ámbito de cada empresa, vaian ou non unidos a un sistema de retribución por rendemento.

4. Plus por traballo nocturno: Salvo que o traballo convido sexa nocturno por propia natureza, os traballadores que presten xornada nocturna, nos termos establecidos no artigo 35 do presente Convenio, terán dereito a percibir un complemento salarial en contía equivalente ao 25 por 100 do salario base de Convenio.

5. Persoal: Tales como aplicación de títulos, idiomas ou coñecementos especiais, ou calquera outro de natureza análoga que derive das condicións persoais do traballador e que non sexa valorado ao ser fixado o salario base.

#### **Artigo 29. Melloras voluntarias.**

O réxime das melloras retributivas rexerase polo previsto no pacto individual ou no acto de concesión unilateral do empresario.

#### **Artigo 30. Gratificacións extraordinarias.**

Os traballadores de estrutura terán dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, en contía equivalente ao 100 por 100 do salario base mensual de Convenio. Aboaranse en xuño e decembro ou prorrateadas ao longo do ano, a elección de cada empresa.

#### **Artigo 31. Percepcións extrasalariais.**

1. Terán carácter extrasalarial as percepcións, calquera que sexa a súa forma, que non respondan a unha retribución unida directamente, mediante vínculo causal, co traballo prestado.

Posúen esta natureza, entre outros conceptos, as compensacións por gastos de transporte, axudas de custo, quilometraxe, bono gardería e indemnizacións.

2. Das cantidades que as empresas satisfagan ao persoal de estrutura por riba do pactado no presente Convenio Colectivo, poderase aboar ata un máximo mensual de 60 euros en cada unha das doce pagas ordinarias, en concepto de plus extrasalarial de transporte e distancia.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Réxime salarial do persoal de posta a disposición**

#### **Artigo 32. Retribución do persoal de posta a disposición.**

1. Os traballadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nestas a percibir, como mínimo, a retribución total establecida para o posto de traballo a desenvolver na empresa usuaria, segundo o Convenio Colectivo aplicábel a esta, calculada por unidade de tempo. A devandita remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variábeis, da empresa usuaria vinculadas ao posto de traballo. Deberá incluír, se é o caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións.

Para os efectos anteriores e co fin de clarificar o concepto legal de Convenio Colectivo aplicábel, serán de aplicación as retribucións establecidas nos Convenios Colectivos de carácter estatutario ou extraestatutario, así como pactos ou acordos colectivos de aplicación xeral na empresa usuaria.

Quedan excluídos os pactos individuais e os complementos denominados "ad personam", non vinculados ao posto de traballo.

2. No contrato de posta a disposición farase constar a retribución total a percibir polo traballador, conforme ás normas convencionais citadas nos parágrafos precedentes, con cita expresa destas.

En calquera caso, farase constar a retribución por unidade de tempo, indicando a retribución/hora e reflectindo separadamente aqueles conceptos que non poidan prorratearse por horas.

3. Os traballadores postos a disposición terán dereito a percibir os atrasos xerados pola negociación colectiva das empresas usuarias nos mesmos termos que os traballadores destas e, de non ser iso posíbel, no mes seguinte ao da publicación do Convenio ou asinamento do Acordo correspondente.

Os traballadores que finalizasen a prestación de servizos, terán dereito a percibir os devanditos atrasos sempre que prestasen servizos na usuaria durante o tempo de vixencia dos convenios, acordos ou pactos colectivos de aplicación, sen que, para estes efectos, teña carácter liberatorio para o empresario o recibo do saldo e finiquito asinado, se é o caso, polo traballador. O aboamento dos atrasos, neste caso, realizarase nun período non superior a tres meses desde a publicación ou asinamento daqueles.

4. No contrato de traballo ou orde de servizo constarán igualmente todos os datos citados no punto 2 deste artigo, así como o posto de traballo e categoría profesional correspondente que se pretende cubrir.

5. No caso previsto no vixente artigo 12 da Lei 14/1994, durante o tempo en que a empresa de traballo temporal deba facilitar ao traballador a formación requirida en materia preventiva, con carácter previo á prestación efectiva dos servizos, o traballador terá o dereito a percibir a retribución establecida no apartado 1 do presente artigo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Tempo de traballo**

#### **Artigo 33. Xornada de traballo.**

1. A duración da xornada de traballo do persoal de estrutura será a seguinte:

Para o ano 2003, a xornada de traballo, en cómputo anual, será de 1.770 horas.

Para o ano 2004, a xornada de traballo, en cómputo anual, será de 1.762 horas.

Para o ano 2005, a xornada de traballo, en cómputo anual, será de 1.758 horas.

A redución íntegra da xornada anual, pactada no presente Convenio, aplicarase a períodos de descanso que se acumularán aos períodos de descanso que como consecuencia da redución de xornada quedaron establecidos no Convenio Colectivo anterior. Estes períodos de descanso

deberán concretarse en xornadas completas ou, previo acordo cos representantes dos traballadores ou cos traballadores propiamente ditos, en medias xornadas, entendéndose en calquera caso que a xornada efectiva anual exixíbel aos traballadores é a establecida no presente artigo.

O horario de traballo e a distribución da xornada serán as pactadas no ámbito de cada empresa de traballo temporal.

2. A xornada de traballo do persoal posto a disposición será a aplicábel na empresa usuaria, en función do posto de traballo desempeñado.

O horario de traballo e a distribución da xornada serán as establecidas conforme ao marco horario aplicábel á empresa usuaria, salvo que por necesidades produtivas ou organizativas fíxense outras distintas.

En calquera caso terán que observarse as disposicións de carácter xeral sobre descanso mínimo entre xornadas.

#### **Artigo 34. Horas extraordinarias.**

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as horas de traballo realizadas sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual reflectida no artigo anterior.

2. Para o persoal de estrutura, a retribución ou, se é o caso, a compensación por descanso das horas extraordinarias realizarase cun incremento do 10 por 100 sobre a hora ordinaria.

3. Respecto do persoal de posta a disposición, en materia da retribución das horas extraordinarias será de aplicación o disposto ao efecto no Convenio Colectivo da empresa usuaria.

4. Tendo en conta a situación xeral do noso mercado de traballo e a natureza e finalidade da actividade das empresas de traballo temporal, as partes procurarán limitar a realización de horas extraordinarias a aqueles supostos de forza maior.

#### **Artigo 35. Xornada nocturna.**

1. Para o persoal de estrutura, considérase traballo nocturno o realizado entre as vinte e dúas e as seis horas.

Sen prexuízo do establecido no artigo 36.1 do Estatuto dos Traballadores, cando o traballo se realice parcialmente en período nocturno e diúrno aboaranse co complemento salarial de nocturnidade soamente as horas traballadas en período nocturno. Queda exceptuado do aboamento deste plus o suposto no que se considerou no cálculo da retribución pactada a circunstancia de prestación de traballo en horas nocturnas.

A xornada de traballo nocturna non poderá exceder de oito horas diarias de promedio, nun período de referencia de quince días. Nesta modalidade de xornada laboral non se poderán realizar horas extraordinarias.

2. Respecto do persoal de posta a disposición será de aplicación o disposto no Convenio Colectivo da empresa usuaria.

#### **Artigo 36. Descanso semanal e festividadeas.**

1. Respecto ao persoal de estrutura, por razóns derivadas de necesidades produtivas ou organizativas, poderá computarse por períodos de ata dúas semanas o descanso semanal establecido nas disposicións de carácter xeral. Idéntico réxime legal será de aplicación respecto das festividadeas.

2. En canto ao persoal de posta a disposición, estarase ao establecido no Convenio Colectivo da empresa usuaria.

### **Artigo 37. Licenzas e permisos.**

Os traballadores tanto de estrutura como de posta a disposición, previo aviso e xustificación, teñen dereito aos seguintes permisos retribuídos:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Dous días en caso de nacemento de fillos.

c) Dous días en caso de enfermidade grave, accidente, hospitalización e falecemento de parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Tres días en caso de falecemento de cónxuxe, pais, pais políticos, fillos ou irmáns.

e) Nos supostos b), c) e d) anteriores cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o permiso será de catro días, segundo se establece no art. 37, apartado 3, letra b) do Estatuto dos Traballadores.

f) Un día por traslado do domicilio habitual.

g) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación de traballo debida en máis dun 20 por 100 das horas laborais durante un período de tres meses, a empresa poderá pasar ao traballador afectado á situación de excedencia forzosa con dereito á reintegración no posto de traballo unha vez finalizada a obriga do cumprimento do deber.

Se o traballador recibise remuneración económica no cumprimento do deber ou desempeño do cargo, descontarase o importe da mesma da que tivese dereito na empresa.

h) Para realizar funcións sindicais ou de representación nos termos establecidos na lei e no presente Convenio.

i) Para a asistencia a cursos de formación profesional nos termos pactados no presente Convenio, así como para a asistencia a exames de ensino regrado.

j) Un día natural por matrimonio de pai, nai, fillo, irmán ou irmán político, no día de celebración da cerimonia.

2. Do mesmo xeito, será de aplicación o disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

### **Artigo 38. Vacacións.**

1. Para o persoal de estrutura, a duración das vacacións anuais retribuídas será de trinta días naturais, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, nese caso unha das fraccións non poderá ser inferior a dúas semanas laborais ininterrompidas.

A retribución correspondente a vacacións estará integrada no salario base de Convenio.

Para o persoal de estrutura o período de disfrute das vacacións fixarase de común acordo entre empresa e traballador.

2. Aos traballadores de posta a disposición contratados temporalmente poderáselles aboar a compensación económica correspondente á falta de disfrute de vacacións mediante a súa prorrateo mensual durante toda a vixencia do contrato de traballo, salvo que a duración deste, ou a sucesión de contratos sen solución de continuidade, sexa dun ano ou superior. Se fose inferior a un mes quedará incluída a citada compensación económica na liquidación definitiva devengada á data de extinción da relación laboral.

En canto á súa duración, estarase ao disposto no Convenio Colectivo da empresa usuaria.

## **CAPÍTULO IX**

### **Acción social**

#### **Artigo 39. Seguro colectivo.**

As empresas concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir as seguintes continxencias dos traballadores de estrutura e postos a disposición, derivadas de accidentes de traballo, polos importes seguintes:

Morte: 15.025,30 euros.

Gran invalidez: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente absoluta: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente total para a profesión habitual: 9.015,18 euros.

Para efectos de asegurar o cumprimento polas empresas do contido do presente artigo, deberá facilitarse á Comisión Paritaria do presente Convenio unha copia das pólizas concertadas.

#### **Artigo 40. Bono Gardería.**

Coa finalidade de favorecer a conciliación da vida familiar, no ámbito do persoal de estrutura das empresas de traballo temporal, as empresas aboarán aos traballadores de estrutura a través dun bono gardería por cada fillo/a menor de 3 anos, e a condición de que se cumpran os requisitos que se establecen neste mesmo artigo, as cantidades seguintes:

Para o ano 2004, 360 euros anuais.

Para o ano 2005, á cantidade anterior, incrementaráselle o IPC previsto 1 punto, con regularización ao IPC real, é dicir, no caso de que o IPC real do ano 2005 resultante fose superior á revisión xa aplicada, procederase á regularización do importe do bono mediante a entrega doutro bono polo diferencial resultante.

Os requisitos para poder acceder ao bono de gardería son:

Ter polo menos un ano de antigüidade na empresa.

Que se realice, polo menos, o 80% da xornada efectiva de traballo.

Que se xustifique, por parte dos traballadores, o gasto por este concepto mediante certificación da gardería correspondente.

Non ter o contrato suspendido por ningunha das causas establecidas no artigo 45.1.

Non se ter acollido á redución de xornada por garda de menor.

Non percibir a unidade familiar ningún outro tipo de subvención coa mesma finalidade.

Data de efectividade: a partir do asinamento do presente Convenio.

Os pagamentos realizaranse de xeito trimestral e efectuaranse a través de bonos ou cheques gardería que se establezan por parte das empresas con tal fin.

Este bono está exento de compensación e absorción.

#### **Artigo 41. Complemento por incapacidade temporal.**

Nos casos de IT por enfermidade profesional ou accidente laboral para o persoal interno ou de estrutura, a ETT aboará a diferenza entre as prestacións que abone a Mutua de Accidentes e o 100% do salario real durante os 2 primeiros meses desde a data da baixa, entendéndose como salario real a totalidade dos seus emolumentos percibidos o mes natural anterior á baixa, fóra diso as horas extraordinarias e as comisións. Os efectos económicos do presente artigo serán desde a data do asinamento do presente Convenio.

### **CAPÍTULO X**

#### **Suspensión e extinción do contrato**

##### **Artigo 42. Suspensión do contrato.**

O tempo de suspensión do contrato polas causas legalmente previstas non computará para efectos de cumprimento do período de vixencia pactado polas partes contratantes nin será tomado en consideración para os efectos da duración máxima da relación laboral prevista, segundo a modalidade e causa de contratación de que se trate en cada caso, nos artigos 17 e 18 do presente Convenio colectivo, salvo pacto en contrario.

##### **Artigo 43. Extinción do contrato a instancia do traballador.**

1. Os traballadores que desexen resolver voluntariamente o seu contrato con anterioridade ao seu vencemento, terán que poñelo por escrito en coñecemento da súa empresa coa antelación mínima seguinte:

Técnicos titulados: Quince días.

Resto de traballadores: Unha semana.

Cando a vixencia do contrato subscrito entre a empresa de traballo temporal e o persoal contratado para a súa posta a disposición a unha empresa usuaria fose igual ou inferior aos prazos de preaviso antes indicados, a duración destes quedará reducida á metade do tempo de vixencia da relación laboral acordada entre as partes contratantes.

2. O incumprimento da obriga de preaviso facultará á empresa a descontar da liquidación que proceda pola resolución contractual o importe do salario correspondente aos días de preaviso omitidos.

#### **Artigo 44. Extinción por finalización do contrato.**

1. Os traballadores de posta a disposición terán dereito a percibir á finalización da súa relación laboral, por cumprimento do contrato suscrito, a indemnización económica legalmente prevista, que tamén poderá ser prorrateada durante a vixencia do contrato.

2. Ao persoal de estrutura seralle de aplicación en materia de indemnización por finalización da relación laboral o réxime legal previsto en cada caso, segundo a modalidade de contratación utilizada.

3. Tanto nun como noutro caso, sempre que a vixencia da relación laboral sexa superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia deste está obrigada a notificar á outra o remate da relación laboral cunha antelación de quince días. A falta de preaviso por parte da empresa dará lugar á obriga de abono en favor do traballador do salario correspondente ao período de preaviso omitido.

#### **Artigo 45. Incorporación dos traballadores de posta a disposición aos persoais das empresas usuarias.**

1. Serán nulas as cláusulas dos contratos individuais de traballo que prohiban a incorporación do traballador que presta os seus servizos nunha empresa usuaria ao persoal desta ao remate do contrato de posta a disposición.

2. Se o traballador de posta a disposición concertase coa empresa de traballo temporal un pacto de permanencia e a súa incorporación á empresa usuaria nas condicións previstas no parágrafo anterior supuxese o seu incumprimento, deberá satisfacer a aquela a indemnización que en concepto de danos e prexuízos se acordou nos termos previstos no artigo 21 apartado 2 do presente Convenio.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Formación profesional**

##### **Artigo 46. Formación profesional.**

1. Coa finalidade de dar cumprimento á obriga xeral de fornecer ao persoal de posta a disposición a formación necesaria e adecuada ás características do posto de traballo a cubrir, as empresas de traballo temporal destinarán con periodicidade anual o 1 por cento da masa salarial á cobertura das necesidades de formación dos traballadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias. Por masa salarial entenderase a definida polas disposicións regulamentarias de desenvolvemento da Lei 14/1994, do 1 de xuño.

2. A cantidade destinada a formación á que fai referencia o punto anterior, será incrementada nun 0,25 por cento da masa salarial, prestando co devandito incremento especial atención á formación en materia de prevención de riscos e saúde laboral.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Prevención de riscos laborais**

#### **Artigo 47. Prevención de riscos laborais.**

1. Ambas as partes comprométense a desenvolver as accións necesarias que afecten á saúde e seguridade no traballo, así como cantas medidas sexan precisas para o cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais e normas de desenvolvemento.

Todos os traballadores das empresas son suxeito da saúde e seguridade laboral, debendo asumir, na medida que a cada un lle compete, os dereitos e obrigas que as normas de prevención requiren.

Corresponde á Dirección de cada centro de traballo a responsabilidade de garantir a saúde e seguridade dos seus traballadores, desenvolver unha política preventiva na devandita materia e fomentar a cooperación e participación nela de todos os traballadores.

2. Así mesmo e polo que se refire de xeito específico aos traballadores postos a disposición das empresas usuarias, ambas as partes velarán especialmente polo cumprimento do establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, Lei 14/1994, do 1 de xuño, e Real Decreto 216/1999, do 5 de febreiro, e demais normativa de desenvolvemento aplicábel.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Creación de emprego estábel**

##### **Artigo 48. Creación de emprego estábel.**

As empresas comprométense a que o 65% do persoal de estrutura teña relación laboral de carácter indefinido, non computándose para estes efectos os contratos a tempo parcial de xornada inferior ao 50% da xornada a tempo completo. Tampouco se computarán, para efectos de determinar o censo do persoal da empresa, para obter a porcentaxe do 65%.

Para calcular a porcentaxe anteriormente referenciada terase en conta o censo de traballadores contratados ao 31 de decembro do ano anterior.

As empresas que non dean cumprimento á porcentaxe de nivel de contratación mencionada, non poderán acollerse á ampliación a doce meses da duración do contrato eventual prevista no apartado 2, parágrafo segundo do artigo 17 do presente Convenio. No caso anterior, de se superar o período de duración de seis meses, o traballador contratado terá a consideración de traballador con relación laboral de carácter indefinido.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Réxime disciplinario**

##### **Artigo 49. Graduación das faltas.**

As faltas cometidas polos traballadores clasificaranse atendendo á súa importancia e, se é o caso, á súa reincidencia, en leves, graves e moi graves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Tres faltas de puntualidade nun mes sen causa xustificada.
2. A non comunicación coa antelación debida dunha falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

3. Falta de aseo e limpeza persoal.
4. Discusións que repercutan na boa marcha dos servizos.
5. Falta de atención ou dilixencia co público, así como no desenvolvemento do traballo encomendado.
6. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.
7. Pequenos descoidos na conservación do material.
8. Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
9. Non comunicar á empresa de traballo temporal o cambio de funcións ou centro de traballo ordenados pola empresa usuaria.
10. Non entregar á empresa de traballo temporal os partes do traballo desenvolvido na empresa usuaria.
11. Falta de respecto e consideración en materia leve aos subordinados, compañeiros, mandos, persoal e público, así como a discusión con estes dentro da xornada de traballo.

Considéranse faltas graves as seguintes:

1. Ata dez faltas de puntualidade ao traballo durante un mes, sen causa xustificada.
2. Faltar dous días ao mes sen xustificación.
3. Simular a presenza doutro traballador, valéndose da súa ficha, sinatura ou tarxeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver os armarios e roupas dos compañeiros sen a debida autorización.
5. A negligencia ou imprudencias graves no desenvolvemento da actividade encomendada.
6. As cometidas contra a disciplina no traballo ou contra o respecto debido aos seus compañeiros ou superiores.
7. A negligencia grave na conservación e utilización de materiais e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.
8. O abandono do traballo sen causa xustificada.
9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares ou emprego de elementos da empresa durante a xornada de traballo en beneficio propio.
10. Conduta reiterada no incumprimento da obriga de comunicar á empresa de traballo temporal o cambio de funcións ou centro de traballo ordenados pola empresa usuaria, así como da obriga de fornecer á empresa de traballo temporal os partes do traballo desenvolvido na empresa usuaria.
11. A reincidencia en calquera falta leve nun período de tres meses.
12. A inasistencia a cursos de formación profesional en horario de traballo.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses, ou de vinte durante seis meses.
2. Faltar ao traballo máis de dous días do mes sen xustificación.
3. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza en xestións encomendadas.
4. O furto, o roubo e a apropiación indebida, tanto aos demais traballadores como á empresa ou a calquera persoa dentro dos locais da empresa ou fóra desta durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.
5. A simulación comprobada de accidente ou enfermidade.
6. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, enseres, documentos e departamentos da empresa.
7. A embriaguez e a toxicomanía habitual durante o traballo, se repercuten negativamente neste ou na imaxe da empresa.
8. A revelación a terceiros de calquera información de reserva obrigada, cando diso pode derivarse un prexuízo sensíbel para a empresa.
9. A competencia desleal.
10. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas moi graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
11. Abandono do posto de traballo en postos de responsabilidade, cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa.
12. O abuso grave de autoridade para cos subordinados.
13. A desobediencia e indisciplina reiteradas ou continuadas no traballo.
14. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal de traballo.
15. Recaer sobre o traballador sentenza en firme dos Tribunais de Xustiza competentes, por delitos ou faltas de roubo, furto, estafa, malversación cometidas fóra da empresa, que poida motivar desconfianza cara ao seu autor.
16. A imprudencia ou negligencia inescusábeis no desempeño do traballo, así como o incumprimento das normas sobre prevención de riscos laborais cando sexan causantes de accidente laboral grave ou produzan graves danos á empresa.
17. A falsificación dos partes de traballo fornecidos á empresa de traballo temporal.
18. Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración de contido sexista, racista ou xenófobo.
19. A inasistencia a cursos de formación en prevención de riscos laborais en horario de traballo.
20. A reincidencia en comisión de falta grave nun período de tres meses.
21. O acoso sexual no traballo.

## **Artigo 50. Sancións.**

As sancións que as empresas poden aplicar, segundo a gravidade e as circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

1. Faltas leves: Amoestación verbal ou amoestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.
3. Faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ou despedimento.

As notas desfavorábeis que consten nos expedientes persoais dos traballadores por faltas cometidas, cancelaranse nos prazos seguintes: Nas faltas leves, aos tres meses; nas graves, aos seis meses, e nas moi graves, ao ano.

## **CAPÍTULO XV**

### **Representación e acción sindical na empresa**

#### **Artigo 51. Competencias dos órganos de representación dos traballadores na empresa de traballo temporal.**

Con independencia das competencias que legalmente teñen atribuídas, reconécese aos Comités de Empresa e Delegados de Persoal as seguintes facultades:

- a) Recibir información trimestral sobre os aspectos laborais dos contratos de posta a disposición celebrados polas empresas de traballo temporal.
- b) Recibir información sobre os plans e accións das empresas de traballo temporal en materia de formación profesional, dirixidos e realizados en beneficio dos traballadores que prestan tarefas en empresas usuarias.

#### **Artigo 52. Cotas sindicais.**

1. A requirimento dos sindicatos, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores, previa autorización escrita destes, o importe da cota sindical correspondente, que se ingresará na conta corrente que designe o sindicato requirente.
2. As empresas virán obrigadas a proporcionar trimestralmente a cada sindicato unha relación nominal dos descontos en nómina da cota sindical efectuada aos seus afiliados.

#### **Artigo 53. Procedemento electoral. Elección.**

En virtude do disposto no artigo 69.2 do Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, serán elixíbeis como Delegados de Persoal ou membros do Comité de Empresa, os traballadores que teñan, polo menos, unha antigüidade de tres meses.

Dadas as especiais características da prestación de servizos nas empresas de traballo temporal, o ámbito para a celebración de eleccións para Delegados de Persoal e membros do Comité de Empresa será o provincial. En consecuencia, constituirase un Comité de Empresa naquelas empresas que sumen no devandito ámbito un número non inferior a 50 traballadores. Se non se alcanzase o devandito número, elixiranse o número de Delegados de Persoal que corresponda.

#### **Artigo 54. Dereitos sindicais.**

1. As empresas de traballo temporal poñerán a disposición dos Sindicatos, no ámbito de cada empresa, un dispensador, coa finalidade de depósito, custodia, recollida de propaganda e publicidade sindical.

2. As Seccións sindicais que se poidan constituír polos traballadores afiliados aos Sindicatos que contén con representacións unitarias nas empresas, estarán representadas, para todos os efectos, por un Delegado sindical, sempre que a empresa ocupe a máis de 100 traballadores, calquera que sexa a clase do seu contrato.

Con independencia do anteriormente exposto, os Sindicatos co carácter de máis representativos terán dereito a nomear un Delegado sindical en cada empresa con máis de 100 traballadores, calquera que sexa a clase do seu contrato.

Os Delegados sindicais nomeados de acordo co previsto nos dous parágrafos anteriores, terán os dereitos, facultades e competencias regulados no artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, do 2 de agosto de 1985, salvo en materia relativa a crédito horario, cun límite mínimo que queda establecido en dez horas mensuais.

#### **Artigo 55. Delegados territoriais.**

Sen menoscabo das actuais figuras legais de representación dos traballadores, valorando as circunstancias específicas deste sector, acórdase crear como instrumento de xestión do presente Convenio Colectivo a figura do Delegado territorial, facultando á Comisión Paritaria a determinación do número de Delegados territoriais e as súas funcións, o custo dos cales será a cargo da porcentaxe recollida no artigo 9 apartado 5, destinada ao financiamento das actividades da Comisión Paritaria do Convenio.

#### **Disposición adicional.**

1. Os asinantes, en cumprimento do previsto nos artigos 3.3 do Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais e 4.2.b) do Regulamento que o desenvolve, e de conformidade co disposto no artigo 91 do texto refundido do Estatuto dos Traballadores, acordan adherirse integramente e sen condicionamento ningún ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais, así como ao seu Regulamento de aplicación ou acordo que o substitúa.

2. Igualmente as partes asinantes do presente Convenio acordan constituír unha comisión co obxecto de elaborar un estudo para a adecuación das categorías laborais.

3. A Comisión Negociadora avanzou nas directrices marcadas na Disposición Adicional 2.a do III Convenio Colectivo sobre a compensación aos traballadores de estrutura para a continxencia de incapacidade temporal, acordou a complementación nos termos recollidos no artigo 41 do presente Convenio, e así mesmo manifestan a súa disposición a seguir analizando este tipo de compensación, dentro do marco negociador do V Convenio Colectivo.

4. As partes asinantes do presente convenio obríganse a cumprir co principio de igualdade de oportunidades que desenvolva o disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral dos traballadores, sen que por iso afecte negativamente ás posibilidades de emprego, ás condicións de traballo e ao acceso a posto de especial responsabilidade de mulleres e homes.

#### **Disposicións final primeira. Dereito supletorio.**

No non previsto no presente Convenio estarase ao establecido na normativa xeral laboral e de Seguridade Social, e especialmente na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, modificada pola Lei 29/1999, Real Decreto 216/1999, Lei 45/1999, sobre o desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional, e demais disposicións regulamentarias de desenvolvemento.

**Disposición adicional segunda.**

Entendendo que non debe producirse discriminación negativa con respecto á contratación temporal directa, ambas as partes consideran innecesaria a existencia de sobre cotizacións á Seguridade Social, que gravan as contratacións da Empresas de Traballo Temporal, así como a súa exclusión dos beneficios legalmente previstos ou que se poidan prever con carácter xeral en materia de contratación e de cotización á Seguridade Social.

## ANEXO

### Táboa salarial do persoal de estrutura por niveis profesionais

1. As táboas salariais consignadas no presente anexo, nas que están incluídas as gratificacións extraordinarias especificadas no artigo 30 do presente Convenio, así como a retribución do período de vacacións pactado, teñen o carácter de retribución mínima no sector exclusivamente para o persoal de estrutura. Refírense ao salario base e poderán facerse efectivas en doce ou, se é o caso, en catorce mensuralidades, a elección de cada empresa, tal como está previsto no citado artigo 30. As melloras salariais que se introduzan en cada caso polas empresas de traballo temporal serán fixadas en función das características do posto de traballo a desempeñar, mediante a asignación de calquera dos conceptos retributivos especificados nos artigos 26, 31 e concordantes do presente Convenio Colectivo.

2. A táboa salarial do persoal de estrutura para o ano 2003 será a seguinte:

<b>Niveis</b>	<b>Euros</b>
1	8.361
2	8.702
3	9.896
4	10.920
5	12.370
6	14.162
7	14.674

3. A táboa salarial do persoal de estrutura para o ano 2004 será a seguinte:

<b>Niveis</b>	<b>Euros</b>
1	8.612
2	8.963
3	10.193
4	11.248
5	12.741
6	14.587
7	15.114