

Categoría	Salario base Pesetas/día	Salario base Pesetas/mes	Salario base Pesetas/año
C) Personal de informática:			
1. Jefe de equipo de informática		97.902	1.566.432
2. Analista		91.546	1.464.736
3. Jefe de explotación		89.928	1.438.848
4. Procurador de ordenador		87.785	1.404.560
5. Operador de ordenador		84.438	1.351.008
D) Personal administrativo:			
1. Jefe administrativo		97.902	1.566.432
2. Oficial administrativo de primera		91.546	1.464.736
3. Oficial administrativo de segunda		87.785	1.404.560
4. Auxiliar administrativo		82.520	1.320.320
5. Aspirante		65.030	1.040.480
E) Personal comercial:			
1. Jefe de ventas y/o compras		97.902	1.566.432
2. Jefe de zona		91.546	1.464.736
3. Promotor de ventas		87.785	1.404.560
F) Personal de producción:			
1. Encargado	2.940		1.425.900
2. Oficial de primera	2.846		1.380.310
3. Oficial de segunda	2.794		1.355.090
4. Especialista	2.751		1.334.235
5. Peón	2.701		1.309.985
G) Personal de mantenimiento y transportes:			
1. Encargado	2.940		1.425.900
2. Oficial de primera (Chófer)	2.884		1.398.740
3. Oficial de primera (resto especialidades)	2.846		1.380.310
4. Oficial de segunda	2.794		1.355.090
5. Ayudante	2.751		1.334.235
6. Aprendiz	2.137		1.036.445
H) Personal subalterno:			
1. Ordenanza		82.520	1.320.320
2. Vigilante		81.955	1.311.280
3. Botones		65.030	1.040.480
4. Personal de limpieza	2.701		1.309.985
Personal de limpieza (media jornada)	1.351		655.235

Fórmula de cálculo valor hora:

$$\frac{\text{Sueldo base año} + \text{antigüedad año}}{1.799}$$

ANEXO 3

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales.

- Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.
- Su petición debe constar por escrito.
- Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalente.

2. Casos específicos.

2.1 Faltas de puntualidad.—Se descontará el tiempo perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo. Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

Visitas médicas.—En el caso de salidas al médico de la Seguridad Social, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida

con el horario de trabajo. Para su abono, será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

2.3 Cumplimiento de deber público.—El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad.—Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.

b) Gobierno militar.—Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados.—La citación será justificante de la ausencia pero no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4 Permisos particulares.—Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedad sin baja.—Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días, se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar.—Se descontarán a coste.

Nota.—Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: Cuatrocientos ochenta o cuatrocientos ochenta y cinco.
Días trabajados: Trescientos sesenta y cinco - (cincuenta y dos domingos + cincuenta y dos sábados o lunes + catorce festivos + veintidós días de vacaciones): Doscientos veinticinco.

Coste Seguridad Social: 33,58 por 100.

Coste día trabajado:

$$\frac{\text{Salario base (anual)} + \text{antigüedad (anual)}}{225} \times 1,3358$$

24112 RESOLUCION de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Manpower Team, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Manpower Team, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009032), que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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 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, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LA EMPRESA «MANPOWER TEAM, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Cláusulas de configuración del Convenio

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Manpower Team, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en la estructura de la compañía de forma directa, como si son cedidos a una empresa usuaria.

Artículo 2. 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 la empresa.

2. Quedan excluidos:

- 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.
- El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- El personal que sin haber sido contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, realice funciones directivas y ejecutivas dentro de la empresa.

Artículo 3. Ambito geográfico.

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

Artículo 4. Vigencia.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, con una duración desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

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, manteniéndose sus cláusulas normativas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 6. 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, 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, en las reuniones de la Comisión.

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:

- La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.
- La información y el asesoramiento a iniciativa de parte interesada sobre la aplicación del Convenio.
- La conciliación preceptiva en los conflictos 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 parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promotora podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.
- 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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Facultades de la empresa.

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

2. No obstante lo anterior y en relación con los trabajadores que desarrollen tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercitadas por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio.

Artículo 8. Lugar de trabajo.

1. Los trabajadores puestos a disposición prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y «Manpower Team, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

2. Los trabajadores de estructura de la empresa prestarán el trabajo en el lugar acordado, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo, destinarlos en cualquier centro o sucursal.

CAPITULO III

Contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN 1.ª INGRESO AL TRABAJO

Artículo 9. Forma del contrato.

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

2. Respecto de los demás trabajadores, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación.

Artículo 10. Periodo de prueba.

El período de prueba que se pacta en este Convenio para las diferentes categorías profesionales tendrá una duración que no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados y de dos para los demás trabajadores.

Artículo 11. 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 funcional y en el nivel de calificación recogidos en el anexo del presente Convenio, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

2. Respecto de los trabajadores que presten sus tareas al servicio de una empresa usuaria y, sin perjuicio de lo establecido en el número anterior, la prestación laboral pactada comprenderá las funciones de la categoría, grupo o nivel profesional que resulte aplicable en la citada empresa usuaria. Si el sistema de clasificación profesional en ésta no se organizara

en grupos o niveles profesionales, la prestación pactada se entenderá referida, igualmente, a las funciones entre categorías profesionales equivalentes.

3. El grupo funcional y el nivel de calificación fijan la clasificación profesional del trabajador dentro de la organización de la empresa.

4. Todo trabajador estará incluido en uno de los grupos funcionales y será clasificado en un nivel de calificación.

5. Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más niveles de calificación, la clasificación en uno en concreto se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 12. *Pactos en 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 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 empresa para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre ambos 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 los dos años. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral tanto en la empresa usuaria como en los domicilios de la empresa.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa usuaria podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurren razones técnicas u organizativas que los justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa usuaria.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicar a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

Requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial para el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes que exijan cambios de residencia.

La decisión del traslado será notificada tanto al trabajador como a sus representantes legales con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad. En estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación por gastos o a extinguir un contrato con una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

La empresa podrá efectuar, previa notificación, desplazamientos temporales de sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que exijan que éstos residan en población distinta a un domicilio habitual, abonando, en este caso, gastos de viaje y dietas.

Artículo 15. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes en cuanto a su regulación legal a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 3.ª RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 16. *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) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. De común acuerdo, trabajador y empresario podrán suscribir pactos de salario global que comprenda, por referencia a períodos anuales, la totalidad de los conceptos salariales que aquél tuviere derecho a percibir.

3. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario global pactado por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 17. *Salario base de Convenio.*

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su nivel de calificación, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria laboral fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Los salarios señalados se considerarán brutos.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

Artículo 18. *Complementos salariales.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Por gratificaciones extraordinarias.
- b) Por trabajo nocturno.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, a abonar en los meses de diciembre y julio, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de Convenio. El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado.

Artículo 20. *Dietas.*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. Se establece el valor de la media dieta en 750 pesetas diarias y la dieta entera de 4.000 pesetas diarias, que se percibirá esta última como consecuencia del desplazamiento y cuando el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual.

Artículo 21. *Locomoción.*

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos por cuenta de la empresa cuando el trabajador utilice su automoción, a razón de 22 pesetas el kilómetro.

Artículo 22. *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. Se respetarán las condiciones que pudieran tener acreditados con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en garantía global, y ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

Artículo 23. *Recibos de salarios 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, la empresa seguirá utilizando el actual.

2. En igual plazo, la indicada Comisión también procederá a elaborar un modelo de saldo de cuentas y finiquitos 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.

SECCIÓN 4.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24. Jornada de trabajo.

1. La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de mil ochocientos dieciséis horas de trabajo efectivo.

La distribución irregular de la jornada se fijará en el contrato de trabajo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetándose en todo caso el descanso semanal y entre jornadas establecido en la legislación vigente.

Actualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible.

Los trabajadores objeto de cesión acomodarán su jornada y horario a las necesidades de la empresa usuaria.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

2. El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, reconociendo el carácter estructural de las horas extras que se realizan, y dado que tienen su causa en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, acuerdan en virtud de lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores la obligatoriedad de su realización, con sujeción a los límites establecidos en el artículo 35.2 del mismo texto legal.

A efectos de cotización a la Seguridad Social de las horas extras estructurales, la empresa dará cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26. Jornada nocturna.

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno, se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

3. Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 27. Incapacidad laboral transitoria (ILT).

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones que por este concepto satisface la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja.

2. En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones que percibirá el trabajador son las contempladas en la legislación vigente sin perjuicio de que por parte de la empresa se abone el 50 por 100 del salario de los cuatro primeros días de la baja, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

Artículo 28. Licencias y permisos.

1. Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- 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), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán 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.

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.

j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 29. 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. El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, sin perjuicio de lo previsto en el número siguiente.

3. Los trabajadores puestos a disposición disfrutarán su período vacacional:

a) Si el contrato de trabajo tuviere una duración superior a un año, al término de la anualidad, salvo que por «Manpower Team, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», se hubiere concertado con la empresa usuaria otro momento para adaptarlo a los criterios de planificación anual de vacaciones existentes en esta última.

b) Si el contrato de trabajo tuviere una duración inferior a un año, la empresa optará libremente por prorratear los treinta días naturales anuales en relación con el tiempo efectivo de trabajo realizado, o bien, abonar en el recibo de liquidación la parte correspondiente a las vacaciones a que el trabajador tenga derecho en virtud de la regla aquí descrita.

CAPITULO IV

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 30. Preaviso e indemnización por fin de contrato.

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para los Técnicos titulados y de quince días para el resto de los trabajadores. En caso de incumplimiento, la empresa procederá a descontar de la liquidación final una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en la presentación del preaviso.

Los trabajadores que presten tareas al servicio de una empresa usuaria tendrán derecho a percibir, a la finalización del contrato de puesta a disposición, una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, si bien ambas partes le reconocen a la presente cláusula el carácter de obligacional y no normativa.

Artículo 31. Incorporación de los trabajadores a las plantillas de las empresas usuarias.

En el caso de que el trabajador hubiere formalizado pacto de permanencia, la empresa tendrá derecho a reclamarle una indemnización por daños y perjuicios, si se incorporase a la plantilla de la empresa usuaria.

Dicha indemnización será como mínimo la correspondiente al plazo de permanencia incumplido.

CAPITULO V

Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 32. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Al margen de las competencias que legalmente tienen atribuidas, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes competencias:

- a) Recibir información sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.
- b) Recibir información sobre los planes y acciones en materia de formación profesional, dirigidos y realizados en beneficio de los trabajadores que prestan tareas en empresas usuarias.
- c) Recibir información sobre documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- d) Recibir información de toda sanción que se imponga a los trabajadores.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

En el caso de que la empresa usuaria considere que por parte de un trabajador puesto a disposición se hubiera producido un incumplimiento contractual, lo pondrá en conocimiento de la empresa a fin de que adopte las medidas correspondientes.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte el trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo de un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

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

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Régimen de sanciones.—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga (artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores).

Sanciones máximas.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Prescripción.—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Graduación de faltas.—A los solos efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Artículo 34. Asimilación de las actuales categorías profesionales a los nuevos niveles de calificación.

1. A fin de facilitar la clasificación de los trabajadores en los nuevos niveles de calificación definidos en el anexo del presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá, dentro del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta norma, a elaborar un catálogo de asimilación de las actuales categorías profesionales que ostenten tales trabajadores con dichos niveles, así como a definir la equivalencia entre niveles a los efectos de lo prevenido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Una vez aprobado el catálogo al que se refiere el número 1 de esta disposición, el mismo se incorporará al presente Convenio como anexo IV, formando parte integrante del mismo.

Disposición final primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Disposición final segunda. Formación profesional.

La empresa, de acuerdo con la legislación vigente y mientras persista la obligación legal, destinará el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de sus trabajadores, elaborando anualmente un plan de formación que será consensuado con los representantes legales de los trabajadores.

Disposición final tercera. Tabla salarial para el año 1994.

- Grupo 1: 970.000 pesetas.
- Grupo 2: 1.010.000 pesetas.
- Grupo 3: 1.157.000 pesetas.
- Grupo 4: 1.273.000 pesetas.
- Grupo 5: 1.445.000 pesetas.
- Grupo 6: 1.652.000 pesetas.
- Grupo 7: 1.711.000 pesetas.
- Grupo 8: 1.969.000 pesetas.
- Trabajadores de más de diecisiete años: 740.000 pesetas.
- Trabajadores de más de dieciséis años: 722.000 pesetas.

Disposición final cuarta.

El incremento salarial para el segundo año de vigencia del Convenio será el del IPC previsto, siendo aplicado desde el día 1 de enero de 1995.

ANEXO

Definición de los grupos profesionales

DEFINICIÓN DE LOS FACTORES Y CONCEPTOS QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACIÓN DE LA PERTENENCIA A UN DETERMINADO GRUPO PROFESIONAL

I. Conocimientos

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede subdividirse en dos subfacetas:

a) **Formación:** Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación plástica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) **Experiencia:** Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tener en cuenta:

a) **Marco de referencia:** Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) **Elaboración de la decisión:** Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) **Dificultad en el trabajo:** Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) **Esfuerzo físico:** Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) **Ambiente de trabajo:** Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) **Capacidad de interrelación:** Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se consideran la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando

Es el conjunto de tareas, planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, 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, 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 o actividades análogas 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.

Grupo profesional 1. Criterios generales.—Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Grupo profesional 2. Criterios generales.—Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Grupo profesional 3. Criterios generales.—Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes

prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Grupo profesional 4. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento 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: Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Grupo profesional 5. Criterios generales.—Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye, además, la realización de tareas que aun sin implicar la ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Grupo profesional 6. Criterios generales.—Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que incluso sin implicar mando exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Grupo profesional 7. Criterios generales.—Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación académica superior, o bien, de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Grupo profesional 8. Criterios generales.—Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Equiparable a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24113 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1994, de la Dirección General de la Energía, por la que se modifica la de 26 de julio de 1994, por la que se autoriza el uso para la discriminación horaria tipos 0, 2, 3 y 4 de los interruptores horarios marca «Sisteltron», modelo Tarcon C90, fabricados por la empresa «I.E. Electromatic, Sociedad Limitada».*

Resultando que con fecha 26 de julio de 1994 se dictó Resolución por la que se autorizaba el uso para la discriminación horaria tipos 0, 2, 3

y 4 de los interruptores horarios programables marca «Sisteltron», modelo Tarcon C90, fabricados por la empresa «I.E. Electromatic, Sociedad Limitada»;

Resultando que ha existido error material en la referida Resolución, Esta Dirección General ha resuelto complementar la parte dispositiva de la Resolución de fecha 26 de julio de 1994, debiendo quedar como sigue en lo referente a modelos y tipos de discriminación horaria:

Modelo: Tarcon C90 T0-n. Discriminación horaria: Tipo 0.
Tarcon C90 T0M-n. Discriminación horaria: Tipo 0.
Tarcon C90 T2M-n. Discriminación horaria: Tipo 2.
Tarcon C90 T3M-n. Discriminación horaria: Tipo 3.
Tarcon C90 T4SM-n. Discriminación horaria: Tipo 4 semanal.
Tarcon C90 T4AM-n. Discriminación horaria: Tipo 4 anual.
Tarcon C90 universal. Discriminación horaria: Tipos 0, 2, 3 y 4 semanal.

Contra esta Resolución cabe interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía, en el plazo de quince días, contados a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Madrid, 5 de octubre de 1994.—La Directora general, María Luisa Huidobro y Arriba.

24114 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1994, de la Dirección General de la Energía, por la que se inscribe a ECA, «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas.*

ECA, «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», ha solicitado, a través de esta Dirección General, ser inscrita en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, de conformidad con lo establecido en el capítulo III de la Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras, aprobada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 17 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1986).

Vista la solicitud presentada y demás documentación complementaria y la Orden de 17 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General de la Energía, teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León, ha resuelto:

Inscribir a ECA, «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, existente en esta Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.—El ámbito geográfico territorial de actuación para la impartición de los cursos de instaladores de gas de categorías IG-I, IG-II, IG-III e IG-IV a que se refiere esta inscripción, estará limitado a la provincia de Valladolid.

Segunda.—Cada uno de los cursos teórico-prácticos para la formación de instaladores de gas que vaya a impartir ECA, «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», deberá ser autorizado previamente por los órganos territoriales competentes.

Tercera.—ECA, «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», deberá presentar anualmente en los organismos territoriales correspondientes y en la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, una Memoria de actuaciones de conformidad con lo previsto en el capítulo III de la citada Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras.

Cuarta.—La inscripción a que se refiere la presente Resolución tendrá un plazo de vigencia de tres años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de dicho plazo dentro de los seis meses anteriores a la finalización del mismo.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 21 de septiembre de 1994.—La Directora general, María Luisa Huidobro y Arriba.