

	Fallecimiento — Días	Enfermedad grave — Días	Hospitalización con intervención — Días	Hospitalización sin intervención — Días	Intervención sin hospitalización — Días	Matrimonio — Días	Nacimiento — Días
Cónyuge	5	4	Hasta 4	Hasta 4	1	15	—
Hijo	3	3	Hasta 3	Hasta 3	1	1	3
Hijo político	2	2	1	1	—	—	—
Padre	3	3	Hasta 2	Hasta 2	1	1	—
Padre político	2	2	1	1	—	—	—
Hermano	3	2	1	1*	—	1	—
Hermano político	2	2	1	—	—	1	—
Abuelo	2	2	1	—	—	—	—
Abuelo político	2	—	—	—	—	—	—
Nietos	2	2	1	—	—	—	—
Tíos	1	—	—	—	—	—	—
Concuñados	1	—	—	—	—	—	—

* Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

2. Este Reglamento sustituye lo dispuesto en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior, y el artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y tendrá carácter interpretativo del párrafo 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, solamente en lo que se refiere a los casos previstos en el mismo.

3. Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros, y menos de 250 kilómetros, y en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.

24329 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 «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal» (Código de Convenio número 9009042), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO «ECCO TT, SOCIEDAD ANONIMA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL»

En Madrid, a 22 de septiembre de 1994, se concierta el presente Convenio entre la representación de los trabajadores y de la empresa, estando ambas partes legitimadas y constituidas al amparo de lo dispuesto en el Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

Ambitos del Convenio

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

Primero: Ambito personal.—El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre «ECCO TT, Sociedad

Anónima, Empresa de Trabajo Temporal» (en lo sucesivo ECCO) y sus trabajadores, internos o puestos a disposición, excepto aquellos acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, para los altos cargos.

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

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

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

Tercero: Ambito temporal.—El presente Convenio tiene vigencia desde el 23 de julio de 1994. Su duración se prolonga hasta el 31 de diciembre de 1996.

CAPITULO II

Ingreso al trabajo

Artículo 2. *Forma y duración del contrato.*

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

Segundo: Duración del contrato.—1. La duración de los contratos de los trabajadores internos de ECCO, ya sean indefinidos o temporales, se regirán por la legislación general o específica aplicable a los mismos.

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

Artículo 3. *Período de prueba.*

Todos los trabajadores de «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal», los puestos a disposición y los internos, serán sometidos a período de prueba. Los trabajadores puestos a disposición que hayan prestado servicios con anterioridad al nuevo contrato, pero en distinta empresa usuaria, no quedarán relevados de dicho período aun cuando el contenido del trabajo sea similar.

Período de prueba para los trabajadores puestos a disposición:

1. Obra o servicio determinado.

A) Contratación de duración cierta:

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

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

B) Contratación de duración incierta:

a) Técnicos titulados: Tres meses.

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

2. Acumulación de tareas (duración máxima: Seis meses).

- a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.
 b) Resto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

3. Interinidad.

A) Contratación de duración cierta:

- a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.
 b) Resto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

B) Contratación de duración incierta:

- a) Técnicos titulados: Tres meses.
 b) Resto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: Un mes.

4. Promoción o selección (duración máxima: Tres meses).

- a) Técnicos titulados: 1/3 de la duración del contrato de puesta a disposición.
 b) Resto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa usuaria: 1/4 de la duración del contrato de puesta a disposición.

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

Período de prueba para los trabajadores internos:

Se estará al derecho necesario del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Lugar de trabajo.*

Se considera lugar de trabajo, tanto el centro de trabajo de la empresa usuaria como el de ECCO, donde el trabajador presta efectivamente sus servicios en una localidad. Se entiende por localidad, tanto el municipio en cuestión, como las concentraciones urbanas o industriales de su alrededor, en un radio de 30 kilómetros, siempre que existan vías de comunicación entre los mismos.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 5. *Facultades y obligaciones de la empresa.*

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

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

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

Tercero: Garantías para el trabajador temporal.

1. Sobre los servicios sociales colectivos:

Para mejor garantía de los trabajadores temporales de ECCO, ésta concertará con las empresas usuarias de sus servicios que las medidas de seguridad e higiene que hayan de proteger a aquéllos, la utilización de

transportes e instalaciones colectivas de los mismos y la adecuación de funciones reales a los niveles de actividad concertados sean reales.

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

3. Ceses:

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

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

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

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

La comisión paritaria podrá modificar el contenido del presente artículo en función de las necesidades de información de ECCO, así como el modelo del parte de control de actividades.

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

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

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

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

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

Primero: Dada la diversidad de funciones a desarrollar por los trabajadores puestos a disposición por ECCO en las empresas usuarias, aqué-

llas, quedarán escalonadas en 10 grupos, los cuales se corresponden con los Grupos de Cotización a la Seguridad Social.

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

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

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

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

CAPITULO V

Retribuciones

Artículo 8. Estructura retributiva.

Primero: La estructura retributiva de los trabajadores de ECCO estará constituida por:

- A) Para los trabajadores internos:
 - a) El salario base.
 - b) La antigüedad.
 - c) Pagas extraordinarias.
 - d) La mejora voluntaria.
 - e) Prima de actividad.
- B) Para los trabajadores puestos a disposición:
 - a) El salario base del Convenio.
 - b) La antigüedad.
 - c) Pagas extraordinarias.
 - d) Vacaciones.
 - e) Indemnización a que se refiere el artículo 11, b) de la Ley 1/1994.
 - f) El plus de constancia absorbible.
 - e) Plus en función del puesto de trabajo.

Segundo: Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 9. Salario base.

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

Artículo 10. Salario de Convenio.

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

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

ECCO paga a sus trabajadores 14 pagas anuales prorrateadas en 12 mensualidades a los internos, y en salario/hora de convenio a los trabajadores puestos a disposición. Las pagas extras estarán compuestas por el salario base del convenio y la antigüedad si la hubiera.

Artículo 12. Antigüedad.

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

Artículo 13. Plus de constancia.

Definición: Es el plus de constancia absorbible aquella retribución que ECCO pague a sus trabajadores puestos a disposición por encima del salario del Convenio. Será determinado en cada momento por la Dirección de la Empresa.

Funcionamiento: Este plus de constancia se añadirá al salario/hora de convenio, por tanto, este plus constancia no se computa para el pago de pagas extraordinarias, ni para vacaciones. Tiene carácter variable, y es absorbible y compensable por cualesquiera mejoras imperativas en base a normas legales o convencionales.

Cotiza a la Seguridad Social y al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tendrá carácter horario y se devengará en función de las horas realmente trabajadas.

Artículo 14. Mejora voluntaria.

1. Definición: Es mejora voluntaria aquella retribución que ECCO pague a sus trabajadores por encima del salario de convenio. Será determinado en cada momento por la Dirección de la empresa.

2. Funcionamiento: Esta mejora voluntaria se añadirá al salario de convenio, tiene carácter variable, y es absorbible y compensable por cualesquiera mejoras imperativas en base a normas legales o convencionales. Cotiza a la Seguridad Social y al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 15. Prima actividad.

En el caso de trabajadores internos puede estar compuesta por una cantidad fija anual o por percepciones mensuales en función de la consecución de objetivos comunes o individualizados fijados por la Dirección de la Empresa a determinar cada año. En ese caso, las percepciones pueden ser «a cuenta» o por cantidades ya devengadas pero percibidas.

Artículo 16. Plus en función del puesto de trabajo.

Se percibirán aquellas retribuciones que estén concebidas como compensación a trabajos peligrosos, tóxicos o insalubres y que estén previstos en la legalidad aplicable a los trabajadores de la empresa usuaria.

Artículo 17. Indemnización por fin de contrato.

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

Artículo 18. Dietas y kilometraje.

Las indemnizaciones por dietas de desplazamiento junto al plus de constancia serán sometidas a estudio por la Comisión Paritaria.

Artículo 19. Horas extraordinarias, festivas y nocturnas.

Dentro de los límites previstos por el Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias, festivas y las nocturnas realizadas por los trabajadores de ECCO, serán retribuidas como las horas ordinarias de trabajo efectivo. Sin embargo, la Dirección de ECCO, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas usuarias, podrá compensar con descansos y dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Artículo 20. Indemnizaciones y suplidos.

Primero: Son indemnizaciones y suplidos, las cantidades percibidas para la adquisición de prendas de trabajo, los gastos de locomoción y las dietas de viaje, los pluses de distancia y transportes urbanos y, cualesquiera otros de igual naturaleza que, en consideración a la singularidad del trabajo temporal que ECCO desarrolla, hubiera que remunerar.

Segundo: Dada la singularidad anteriormente señalada, la Comisión Paritaria acordará la regulación de dichos conceptos, teniendo en cuenta las especialidades de los centros de trabajo, las distancias y los tiempos de desplazamiento. Hasta tanto no se acuerde por la Comisión Paritaria lo correspondiente, la Dirección de ECCO actuará según la norma habitual, de reembolsar los gastos inevitables producidos con la oportuna autorización de quienes están facultados para ello, por normas internas.

Artículo 21. *Devengo y pago.*

Primero: Devengo.—Los trabajadores puestos a disposición percibirán sus retribuciones mensualmente, el día 10 o inmediato siguiente laborable, a mes vencido, en 11 pagas anuales. Los trabajadores internos, percibirán sus remuneraciones de igual modo, en 12 pagas anuales.

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

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

En todo caso, y de acuerdo con la legislación vigente, el trabajador facilitará a la Dirección de la Empresa su NIF.

Artículo 22. *Recibo de salario, finiquito.*

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

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

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

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

Segundo: Jornada anual para los trabajadores internos.—La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. El horario normal será flexible en función de las necesidades del servicio, entre las ocho y las diecinueve horas de lunes a viernes.

Tercero: Jornada anual para los trabajadores puestos a disposición.—Para los trabajadores puestos a disposición, la jornada máxima anual será de mil ochocientos dieciséis horas. Su distribución será en función de las necesidades derivadas del Contrato de Puesta a Disposición, con los límites del artículo 34 del ET. Si el horario legal de la empresa usuaria fuera superior, el trabajador de ECCO quedará obligado a realizarlo, teniendo consideración de extraordinarias aquellas horas que excedan de las mil ochocientos dieciséis de trabajo efectivo, aplicando a éstas, lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio.

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

Artículo 24. *Vacaciones.*

Primero: Para los trabajadores internos.—Consistirá en un período de descanso de 22 días naturales (excluyendo sábados, domingos y festivos) según las necesidades del servicio. Por necesidades de la dirección de la empresa dicho período podrá ser fraccionado en dos o tres turnos.

Segundo: Para los trabajadores puestos a disposición.

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

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

c) Si la duración del contrato de duración determinada se estimase inferior a un año, y la empresa usuaria cesara en su actividad por vacaciones, se suspenderá el contrato de trabajo durante el tiempo de cese de la actividad, suponiendo ello las consecuencias derivadas del artículo

45.2 del Estatuto de los Trabajadores. La relación laboral se reanudará una vez la empresa usuaria vuelva a su actividad normal.

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

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

CAPITULO VII

Representación y derechos sindicales

Artículo 26. *Comisión paritaria.*

Primero: Ambas partes constituyen por la duración del presente convenio una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Dirección de la empresa.

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

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado y explícito, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y la pretensión de la parte. A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información, de todo tipo, sea conveniente, debiendo emitir el laudo arbitral en un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

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

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

Segundo: Los componentes de la Comisión Paritaria serán por parte de la empresa: Don Miguel Alfageme, don Luis Sánchez de León y don Andrés Cano, y por parte de los trabajadores: Don José María Jurado, don Francisco Mesonero y don Enric Calaf.

Artículo 27. *Derechos sindicales.*

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

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 28. *Seguridad e higiene.*

1. Las partes, en todo aquello que afecte a la seguridad e higiene en el trabajo, se remiten a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria (CEE) 91/383, de 25 de junio de 1991, a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal así como a su normativa de desarrollo, y a la legislación vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo y/o salud laboral.

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

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

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Graduación de faltas.*

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

1. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

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

2. Faltas graves:

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) No entregar en la delegación de ECCO más de dos y hasta cuatro «partes de control de actividades», por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- b) Entregar en la delegación de ECCO, más de dos y hasta cuatro «partes de control de actividades» faltando alguno de los datos que en el mismo se exigen, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- c) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.
- d) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- e) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta con-

sideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.

- f) La simulación de supuestos de I.L.T. o accidente.
- g) La inobservancia de los órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por ECCO o por la empresa usuaria.
- h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que el orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.
 - i) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales o del parte del control de actividades relativos al trabajador o a sus compañeros.
 - j) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
 - k) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como la utilización para uso propio de herramientas de ECCO o de la empresa usuaria, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
 - l) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
 - m) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
 - ñ) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
 - o) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
 - p) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 - q) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
 - r) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

3. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

- a) No entregar en la delegación de ECCO más de cuatro «partes de control de actividades», por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- b) Entregar en la delegación de ECCO, más de cuatro «partes de control de actividades» faltando alguno de los datos que en el mismo se exigen, por un mismo trabajador, independientemente de que se trate de contratos de trabajo nacidos de diferentes contratos de puesta a disposición.
- c) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.
- d) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- e) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- f) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- h) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
 - i) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
 - j) La competencia desleal.
 - k) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
 - l) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

- m) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- n) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- ñ) La desobediencia continuada o persistente.
- o) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- p) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- q) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- r) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- t) La falsificación o adulteración de un «parte de actividades».

Artículo 30. Sanciones. Aplicación.

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

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a noventa días.
 - b) Despido.

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

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

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

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

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

Artículo 31. Otros efectos de las sanciones.

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

Artículo 32. Prescripción de las sanciones.

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

CAPITULO X

Otros acuerdos

Artículo 33. Totalidad del Convenio.

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

Artículo 34. Absorción y compensación.

Los pactos que contiene el presente Convenio, considerados en su conjunto y cómputo anual, y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 14 y 15 del presente Convenio, son absorbibles y compensables por cualquier norma legal o pactada que le afectare.

Artículo 35. Situación *ad personam*.

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

Artículo 36. Sucesión de empresa.

Los trabajadores de «ECCO, Servicios Empresariales, Sociedad Anónima», que se hubieran incorporado a «ECCO TT, Sociedad Anónima, Empresa de Trabajo Temporal», a partir de la fecha de 23 de julio de 1994 quedarán afectados por lo pactado en este Convenio. Asimismo, se les aplicará el presente Convenio, a quienes realizando tareas de las descritas en el artículo 6 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, aún no se les hubiese aplicado la escisión parcial acordada por las Juntas Generales Extraordinarias de ambas entidades de fecha 28 de julio de 1994.

Artículo 37. Prórroga y revisión.

Ambas partes podrán denunciar el presente Convenio a la fecha de 1 de noviembre de cada año en que venza su vigencia. El Convenio se entiende prorrogado en su totalidad cada dos años, sino existiese denuncia al término de los mismos.

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

Artículo 38. Derecho supletorio.

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

ANEXO

Tablas de salarios de Convenio en cómputo anual

Grupo	Trabajadores internos	Trabajadores puestos a disposición	Salario de Convenio en cómputo anual - Pesetas
1	Director general/Director de Area.	Ingeniero de procesos, ingeniero y licenciados, médicos de empresa.	2.000.000
2	Director regional, adjunto a Dirección General o de Area.		1.650.000

Grupo	Trabajadores internos	Trabajadores puestos a disposición	Salario de Convenio en cómputo anual — Pesetas
3	Adjunto a Dirección Regional, Director de Zona, Jefe Sector/Responsable Departamento, Director Delegación.	Supervisor contabilidad, Supervisor compras, Supervisor ventas, Supervisor nuevos productos, Supervisor de finanzas, Supervisor de producción, Supervisor de logística, Supervisor de personal, Supervisor de análisis y progresos, Supervisor de ingeniería, Supervisor de laboratorio, Supervisor de planta, delineante, proyectista, técnico oficina técnica, ATS/matrona/enfermera, Supervisor contabilidad/costes, profesores, técnico de mantenimiento, Ingeniero técnico diplomado junior.	1.400.000
4	Responsable Delegación/Subdirector Departamento.	Delegado ventas, ejecutivo cuentas, encargado de almacén, encargado de mantenimiento, Jefe equipo de producción, Jefe equipo distribución, encargado cocina/cocinero, encargado bar, encargado servicios turísticos, encargado transporte, encargado taller, Supervisor proveedores, técnico producción, técnico servicios logísticos, técnico «marketing», técnico en RR.HH.	1.005.000
5	Responsable comercial.	Supervisor de aprovisionamiento, Supervisor de mantenimiento.	1.005.000
6		Asistente Social, gobernanta.	1.005.000
7	Responsable de Area en Delegación o Departamento, Administrativos, Secretarias, Auxiliares de Area o Departamento.	Auxiliar Administrativo, Auxiliar Administrativo bilingüe, Oficial Administrativo de Primera, Oficial Administrativo de Segunda.	1.005.000
8		Introducción de datos, perforista operador máquinas automáticas, Oficiales segunda en oficios profesionales, Operador ordenador, Auxiliar contable, Encuestador, Cajero en banca, Secretaria Administrativa, Telefonista bilingüe, vendedor junior, televendedora, guía turístico, encargado plancha, Auxiliar vuelo/azafata, operador hoja cálculo, camarero sala, camarero a la carta, Inspector control calidad, Auxiliar Servicios Técnicos, Auxiliar laboratorio, cronometrador, Auxiliar de Ingeniería, Auxiliar de Topografía, Delineante, Dibujante/Escaparata, Rotulista, Electricista F.P. II, Mecánico F.P. II, procesador de producción, conciero F.P. II, Oficial de producción, soldador/tubero, buzo/bombero, chacnero, matadero, fresador/ajustador, mandrinador, Oficiales primera oficios, conductor vehículo pesado, vendedor, programador, Secretaria bilingüe/ejecutiva, Administrador fact. y proveedores, Administrador cobros/pagos, Administrador nóminas, Administrador comercial, visitador médico, promotor comercial, analista funcional, comprador/técnico sistemas.	1.005.000
9	Auxiliares, Prácticas y Aprendices.	Peón especialista, Auxiliar sanitario, Auxiliar de línea-fabricación, Auxiliar de clínica, Oficiales tercera y Especialistas, telefonista-recepcionista, mecanógrafa, azafata protocolo/feria, calcador planos, operario máquina reprografía, operador de revelado, carretillero, chapista-carpintero, ayudante mecánico, ayudante prof. oficios, control/vigilante, camarero/barman, conductor/montador, pintor, albañil, jardinero, almacenero/recepcionista, calefactor, basculero, maquinista/estampador, pesador/estibador, hojalatero/calderero, matarife/panadero, cizallador/bobinador, pulidor/soplador de vidrio, bodeguero/repostero, operador cámaras frigoríficas, analista laboratorio, técnico mantenimiento, fotógrafo.	1.005.000
10	Mozos, Porteros, Peones, Conserjes, Azafatas.	Operario de fábrica, empaquetador despacho pedidos, despacho productos, mozo de almacén, Auxiliar de cocina/pinche, friegaplatos, cajera máquinas automáticas, ayudante montaje, lavandera/planchadora, cargador/descargador, bordadora/costurera, etiquetador, acomodador, embuchador, expendidor estación de servicio, portero-conserje, botones, merchandising, reponedor productos, promotora-degustadora, Auxiliar caja-cobrador, dependiente, ascensorista, Auxiliar reprografía.	900.000