

Uno de los objetivos de esta Orden es permitir que los profesores y profesionales que, sin tener el título o especialidad correspondiente, reúnan, sin embargo, requisitos suficientes de formación y hayan prestado servicios en centros docentes, puedan permanecer en sus puestos de trabajo e incluso, si concurren determinados requisitos, incorporarse a otros centros docentes. A tal fin, el apartado cuarto de la citada Orden determina cuáles son los requisitos que han de reunir los profesionales que deseen obtener la habilitación para impartir el primer ciclo de Educación Infantil.

El contenido de esta disposición se concreta y desarrolla en la Orden de 11 de enero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 23), que regula la homologación, entre otros, de cursos de habilitación para los profesionales del primer ciclo de Educación Infantil. Posteriormente, las Instrucciones de servicio de la Secretaría de Estado de Educación de 23 de abril de 1996 («Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Cultura» de 13 de mayo), cuya corrección de errores se realizó en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Cultura» de 9 de septiembre de 1996, regulan el procedimiento para la autorización y convocatoria de dichos cursos.

En virtud de lo previsto en las disposiciones anteriores esta Dirección General autorizó la celebración del curso de habilitación, mediante Resolución de 19 de abril de 1999, a la siguiente organización convocante:

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Resolución se constituyó la Comisión Técnica encargada de comprobar el cumplimiento por los participantes de los requisitos establecidos, seguir el desarrollo y supervisar la evaluación del curso de habilitación para los profesionales del primer ciclo de Educación Infantil.

Una vez finalizado y evaluado el curso de habilitación antedicho, esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Aprobar la relación de profesionales que, habiendo comprobado que reúnen los requisitos previstos en el punto B), c), del anexo II de la Orden de 11 de enero de 1996 y en el punto 5 de las Instrucciones de Servicio de la Secretaría de Estado de Educación de 23 de abril de 1996, han obtenido evaluación positiva en el curso de habilitación para impartir el primer ciclo de Educación Infantil, convocado mediante la Resolución comunicada de esta Dirección General de 19 de abril de 1999, que se incluye como anexo a esta Resolución.

Segundo.—Declarar que los profesionales incluidos en el anexo I han obtenido habilitación para el desempeño de puestos de trabajo en el primer ciclo de Educación Infantil, conforme a lo previsto en el apartado cuarto de la Orden de 11 de octubre de 1994.

Tercero.—Corregir los siguientes errores advertidos en el anexo I de la Resolución de 7 de enero de 1998 de la Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa, por la que se aprueban las relaciones de profesionales que han obtenido evaluación positiva en los cursos de habilitación para impartir el primer ciclo de Educación Infantil, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 32, de fecha de 6 de febrero, en el siguiente sentido:

Página 4337: donde dice «Faundez Enríquez, Concepción. 11.691.386»; debe decir «Faundez Enríquez, Concepción. 11.691.396».

Cuarto.—Corregir los siguientes errores advertidos en el anexo II de la Resolución de 21 de enero de 1999, de la Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa, por la que se aprueban las relaciones de profesionales que han obtenido evaluación positiva en los cursos de habilitación para impartir el primer ciclo de Educación Infantil, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 58, de fecha de 9 de marzo de 1999, en el siguiente sentido:

Página 9323: Donde dice «Peleteiro Rajo, María Isabel. 41.433.495», debe decir: «Peleteiro Rajo, María Isabel. 46.218.253»; donde dice: «Prats Orvay, Lina. 41.437.250», debe decir: «Prats Orvay, Catalina. 41.437.290»; donde dice: «Roselló Tur, María Lina. 41.449.533», debe decir: «Roselló Tur, María Lina. 41.449.553».

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Secretario general de Educación y Formación Profesional, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 30 de diciembre de 1999.—La Directora general, Dolores de la Fuente Vázquez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Formación Profesional Reglada.

## ANEXO I

**Relación de profesionales que han obtenido habilitación para el desempeño de puestos de trabajo en el primer ciclo de Educación Infantil, en el curso convocado por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, autorizado por la Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa mediante Resolución de 19 de abril de 1999 (por orden alfabético)**

Núm.	Apellidos y nombre	D. N. I.
1	Aceituna Vidigal, Gloria .....	80.049.493
2	Barbero Velado, Beatriz .....	46.833.623
3	Crespo Martínez, Dolores .....	2.858.859
4	De la Hoz de la Hoz, Josefa .....	4.563.537
5	Del Viejo Serrano, Catalina .....	9.177.318
6	García Martín, M. Teresa .....	7.860.909
7	García Morán, Yolanda .....	7.019.752
8	García Sánchez, Ana .....	5.148.901
9	Grajera Sánchez, Beatriz .....	76.248.700
10	Hernández Méndez, M. Ángeles .....	7.795.243
11	Martín Molano, Belén .....	76.249.054
12	Miguel Herrero, Josefa .....	50.953.522
13	Miguel Herrero, M. Vallés .....	51.888.696
14	Ordóñez Fuentes, M. José .....	8.973.605
15	Ortiz-Villajos Sánchez-Gil, M. José .....	8.987.816
16	Pliego Rodríguez, Fernanda .....	8.993.981
17	Rodríguez Baltasar, M. Victoria .....	5.203.499
18	Rojo Rodríguez, Carmen .....	12.755.791
19	Romojaro Arellano, Jacoba .....	3.837.446
20	Serrano Gutiérrez, Ana .....	11.937.673
21	Ullán Sánchez, M. Lourdes .....	7.823.965

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**2495**

*RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal» (código de Convenio número 9009032), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 1999, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 20 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA EMPRESA «MANPOWER TEAM E. T. T., SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL», PARA LOS AÑOS 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004**

**CAPÍTULO I**

**Cláusulas de configuración del Convenio**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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. *Ámbito 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 «Manpower Team E. T. T. Sociedad Anónima Unipersonal».

2. Quedan excluidos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

c) 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. *Ámbito 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 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2004.

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.

«Manpower Team, E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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 previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por dos miembros de cada una de las representaciones, elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión Negociadora.

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, un miembro de cada representación.

4. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) La vigilancia del cumplimiento Colectivo de lo acordado.

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

d) 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 la 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.

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

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 7. *Facultades de la empresa.***

1. La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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 E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», sin que dé lugar a reclamación alguna en concepto de devengo de dietas, ni se configure como un supuesto de movilidad geográfica, si el lugar de destino se encuentra dentro de un radio de acción de 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición, siempre que existan medios de transporte público con intervalos no superiores a media hora.

2. Los trabajadores de estructura de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», prestarán el trabajo en el lugar acordado, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo, destinarlos a cualquier centro o sucursal, sin más limitaciones que las establecidas para la movilidad geográfica en el artículo 14 del presente Convenio y en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO III**

**Contenido del contrato de trabajo**

**SECCIÓN 1.ª INGRESO AL TRABAJO**

**Artículo 9. *Forma del contrato.***

1. El contrato de puesta a disposición entre «Manpower Team, E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», y la empresa usuaria, con objeto de ceder temporalmente trabajadores, se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y requisitos legalmente establecidos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio y nueva redacción dada por la Ley 29/1999, de 16 de julio.

2. Se celebrarán contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de empleo en la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

3. El personal en misión para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal.

4. En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente en cada momento.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato de trabajo quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menos antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración de la misma de estos contratos no sean superiores a seis meses en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en caso que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Si el Convenio estatal estableciera plazos distintos se estará a lo establecido en el mismo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Será fijo de plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquéllos.

c) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

#### Artículo 10. *Período de prueba,*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», y los trabajadores contratados, tanto si se trata de personal estructural o interno como de personal en misión para prestar servicios en una empresa usuaria. La duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados ni de cuarenta y cinco días para los demás tra-

bajadores, excepto para los no cualificados, cuyo período de prueba no excederá de quince días laborables.

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

3. Quedará suprimido el período de prueba para aquellos trabajadores que fueran contratados por segunda o más veces para desempeñar el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa usuaria, siempre que las citadas contrataciones fueran efectuadas dentro de un período de doce meses.

#### Artículo 11. *Prestación laboral.*

Por acuerdo entre «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», y el trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la integración en el grupo profesional recogido en el anexo I del presente Convenio, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

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

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

#### Artículo 12. *Pactos de plena dedicación, de permanencia y no competencia.*

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.

Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a la empresa ya sea para efectuar un trabajo en la estructura de la empresa o para 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 trabajo o de puesta a disposición, respectivamente, 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.

Una vez extinguido su contrato, cualquiera que fuese la causa, el trabajador que preste sus servicios en la estructura de la empresa se compromete a abstenerse de competir profesionalmente con «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», ya sea directamente, mediante la participación en una empresa de trabajo temporal, ya sea indirectamente a través de la prestación de sus servicios profesionales a alguna empresa del sector, en los términos en que se pacte en el contrato de trabajo.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> MOVILIDAD FUNCIONAL

#### Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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.

3. Se estará a lo establecido para la movilidad funcional en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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, fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

La decisión del traslado será notificada 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.

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La dirección de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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.<sup>a</sup> RÉGIMEN SALARIAL

#### Artículo 16. *Estructura del salario.*

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

2. Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 30.4 del presente Convenio, se entenderá por salario hora del personal en misión de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», el cociente que resulte de dividir el salario global en cómputo anual por el número de horas al año de trabajo efectivo.

3. Se podrá pactar individualmente el prorrateo de las pagas extraordinarias para el personal de estructura.

#### 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 grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

2. El importe del salario base de convenio para el trabajador puesto a disposición será el establecido en el Convenio Colectivo de aplicación de conformidad con la Ley 29/1999, de 16 de julio.

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

#### Artículo 18. *Complementos salariales*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante

pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Puesto de trabajo.
- b) Cantidad o calidad de trabajo.
- c) Plus de trabajo nocturno.
- d) De carácter personal, excepto antigüedad.

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

3. Cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacten en el ámbito de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

4. Plus de trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 27 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base del Convenio de aplicación.

5. Personal: Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

6. Para el personal en misión, el importe de los complementos salariales serán los del Convenio Colectivo de aplicación de conformidad con la Ley 29/1999, de 16 de julio.

#### Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de Convenio. El personal en misión devengará las gratificaciones extraordinarias de acuerdo a lo establecido en la Ley 29/1999, de 16 de julio.

#### Artículo 20. *Percepciones extrasalariales.*

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

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

2. De las cantidades que «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», satisfaga el personal estructural por encima de lo pactado en el presente Convenio se podrá imputar hasta un máximo mensual de 10.000 pesetas en cada una de las doce pagas ordinarias, en concepto de plus extrasalarial de transporte y distancia. El mismo criterio regirá para el personal en misión.

#### Artículo 21. *Retribución del personal en misión.*

1. Se estará a lo establecido en la Ley 29/1999, de 16 de julio.
2. Vacío de contenido.

3. En aquellos supuestos en los que no exista Convenio Colectivo de aplicación en la empresa usuaria en la que presta sus servicios el personal puesto a disposición, la retribución correspondiente al personal en misión será la siguiente:

Año 2000: La retribución será la misma que la prevista en el mismo año para el personal estructural, según las tablas salariales que se consignan en la disposición final segunda del presente Convenio.

Año 2001: Revisión de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2000, en el mismo porcentaje experimentado por el IPC del año 2000.

Año 2002: Revisión de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2001, en el mismo porcentaje experimentado por el IPC del año 2001. Igual criterio se seguirá para los años 2003 y 2004.

#### Artículo 22. *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, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. Se establece el valor, durante el año 2000, de la media dieta en 1.076 pesetas diarias; la dieta entera en 2.152 pesetas diarias, y la dieta

completa, en 6.454 pesetas, que se percibirá esta última como consecuencia del desplazamiento y cuando el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual.

Para los años 2001 a 2004 se incrementarán estos valores en los mismos porcentajes que los salarios.

#### Artículo 23. *Locomoción.*

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos por cuenta de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», cuando el trabajador utilice su automoción, a razón de 30 pesetas el kilómetro, durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 24. *Mejoras voluntarias.*

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

2. Se respetarán las condiciones que pudieran tener acreditadas 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.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. La duración de la jornada de trabajo del personal estructural será la siguiente:

Durante la vigencia del Convenio, de mil setecientos ochenta y cinco horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo y de la distribución de la jornada serán los pactados en el ámbito de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal».

2. La jornada de trabajo del personal en misión se regirá por las siguientes reglas:

La duración de la jornada será la establecida en cada caso en el Convenio sectorial o de empresa correspondiente a la actividad de la usuaria.

Aquellos trabajadores en misión que presten sus servicios en actividades sin Convenio Colectivo de aplicación (sectores desregularizados), se aplicará la jornada del trabajador de estructura.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las establecidas conforme al marco horario aplicable a la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. En cualquier caso habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

2. La retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 10 por 100 sobre la hora ordinaria, con independencia del momento en que se generó la mencionada hora extraordinaria.

3. A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo se entenderán por horas extraordinarias, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal».

4. A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo se entenderán por horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas que estén motivadas por supuestos de carácter extraordinario e imprevisible (para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

5. Teniendo en cuenta la situación general de nuestro mercado de trabajo y la naturaleza y finalidad de la actividad de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de carácter estructural o de fuerza mayor.

#### Artículo 27. *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.

4. Queda exceptuado del abono de este plus en el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

#### Artículo 28. *Incapacidad temporal.*

1. Vacío de contenido.
2. Vacío de contenido.

#### Artículo 29. *Licencias y permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes 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. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.
- j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.
- k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

#### Artículo 30. *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 laborales ininterrumpidas.

2. La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de Convenio. Para el trabajador puesto a disposición se estará a lo dispuesto en la Ley 29/1999, de 1 de julio.

3. Para el personal estructural el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», y el trabajador.

4. Los trabajadores en misión contratados temporalmente percibirán la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo, salvo que la duración del mismo sea de un año o superior.

Si fuera inferior a un mes quedará incluida la citada compensación económica en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral.

Artículo 31. *Suspensión de actividades en la empresa usuaria.*

1. Constituyen causas de suspensión de la relación laboral suscrita entre «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», y los trabajadores en misión las situaciones siguientes:

a) Cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de vacaciones de su personal, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición.

b) Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa usuaria que impida la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición.

c) Disfrute efectivo de vacaciones en contratos de duración inferior al año, siempre que el trabajador hubiera venido percibiendo la retribución compensatoria por su no disfrute efectivo, durante el periodo de efectividad de las mismas.

En los supuestos descritos la relación laboral se reanudará a todos los efectos a partir de la fecha en que desaparezcan las causas que dieron lugar a la suspensión de actividad en la empresa usuaria.

2. Durante el periodo de suspensión del contrato «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», queda exonerada de la obligación de pago del salario e ingreso de cotizaciones de Seguridad Social y el trabajador de la obligación de prestación de actividad.

3. El tiempo de suspensión del contrato por las causas consignadas con anterioridad no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad contractual.

## CAPÍTULO IV

**Extinción del contrato de trabajo**Artículo 32. *Preaviso e indemnización por fin de contrato.*

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la empresa mediante preaviso presentando 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, «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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.

En cumplimiento a lo establecido por la Ley reguladora de las empresas de trabajo temporal, y mientras persista la obligación legal, los trabajadores con un contrato de puesta a disposición firmado con una empresa usuaria, tendrán derecho a percibir, a la finalización simultánea del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo por finalización de contrato, una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, salvo modificación legal posterior.

Artículo 33. *Extinción anticipada de la relación laboral.*

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

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

Artículo 34. *Incorporación de los trabajadores a las plantillas de las empresas usuarias.*

En el caso de que el trabajador hubiere formalizado pacto de permanencia, «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», 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.

## CAPÍTULO V

**Formación**Artículo 35. *Formación profesional.*

«Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», de acuerdo con la legislación vigente y mientras persista la obligación legal, destinará el 1 por 100 de la masa salarial a la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando especial atención a los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

La cantidad destinada a formación, a la que hace referencia el punto anterior, será incrementada en un 0,25 por 100 de la masa salarial, prestando con dicho incremento especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 36. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», facilitará la formación suficiente adecuada a las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta la cualificación, experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a ser expuestos.

2. «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», dará cumplimiento al derecho de los trabajadores a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en la legislación vigente.

3. Los trabajadores disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral que los trabajadores de la empresa donde prestan sus servicios.

## CAPÍTULO VI

**Representación y acción sindical en la empresa**Artículo 37. *Competencia 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 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.

## CAPÍTULO VII

Artículo 38. *Régimen disciplinario*

En 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 «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», a fin de que adopte las medidas correspondientes.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de «Manpower Team E. T. T., Sociedad Anónima Unipersonal», de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Graduación de 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 al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. No comunicar con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se justifique la imposibilidad de poder hacerlo.

4. 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.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

7. No atender al público con corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

9. 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.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

11. No entregar en la oficina correspondiente la hoja de control de desplazamiento el último día de cada mes o al día siguiente de la finalización del servicio, o ser entregada sin completar la documentación y datos requeridos.

12. No comunicar a la empresa el cambio de centro de trabajo, de funciones, de horario o de jornada, de trabajo ordenados por la empresa usuaria y desde que se tuvo conocimiento que dichos cambios se iban a producir.

Faltas graves. Se considerarán 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. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

4. 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.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7. La imprudencia en acto de trabajo o la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, terceros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

9. No entregar en la oficina correspondiente, al menos, dos hojas de control de desplazamiento, aunque correspondan a diferentes contratos de puesta a disposición.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, salvo que por las circunstancias del supuesto concreto pueda considerarse como muy grave.

12. No advertir inmediatamente a la empresa usuaria de cualquier anomalía o accidentes que observe en las instalaciones, maquinarias o locales.

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

1. Más de 10 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 y la toxicomanía habitual durante el trabajo cuando repercutan negativamente.

7. Violar el secreto de 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 trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no éste 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.

15. La simulación de enfermedad o accidente.

16. Faltar al trabajo más de dos días en un período de treinta días sin justificación.

17. La falsificación de la hoja de control de desplazamiento, o de los datos que en ella se han de contener, suministrada por la empresa y firmada por la usuaria.

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 o 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.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y en la Ley 29/1999, de 16 de julio, y demás normas, laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Disposición final segunda.

Tabla salarial para el año 2000.

Grupo 1: 1.146.744 pesetas/año.

Grupo 2: 1.193.549 pesetas/año.

Grupo 3: 1.357.370 pesetas/año.

Grupo 4: 1.497.788 pesetas/año.

Grupo 5: 1.696.712 pesetas/año.

Grupo 6: 1.942.443 pesetas/año.

Grupo 7: 2.012.651 pesetas/año.

El incremento salarial para los años 2001 a 2004 se calculará aplicando a las tablas vigentes al 31 de diciembre de cada año el IPC previsto para ese ejercicio por el Gobierno de la nación en los Presupuestos Generales del Estado.

Esta tabla salarial será igualmente de aplicación para el personal en misión que realice sus funciones en empresas usuarias que carezcan de convenios colectivos de aplicación.

Disposición final tercera. *Reglamento para los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria.*

La Dirección de «Manpower Team E.T.T., Sociedad Anónima Unipersonal», se compromete a presentar a la representación de los trabajadores en el plazo de dos meses, contados a partir del momento de la firma del Convenio Colectivo, una propuesta de Reglamento de régimen interno de los trabajadores puestos a disposición en las empresas usuarias, con objeto de llegar a una regulación paccionada.

## ANEXO

### Definición de los factores y conceptos que influyen en la determinación

#### 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 sector 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 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 tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al 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 considere 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) Esfuerzos físicos: 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 el gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valorarán 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 el 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 considera 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 de 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:

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

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 otros u otros trabajadores.

Formación: Formación básica equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente 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 Bachillerato Unificado Polivalente complementados 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, aun 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: 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 el 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.

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

## 2496

*CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 30 de noviembre de 1999, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, de convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro.*

Advertidos errores en dicha Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de diciembre de 1999, a continuación se transcriben las oportunas rectificaciones:

En la página 45290 en el cuadro anexo I:

En la provincia de Córdoba, en la columna de Autoempleo, donde dice: «1.151»; debe decir: «1.181», y en la columna total, donde dice: «13.382»; debe decir: «13.412».

En la página 45292 en el cuadro anexo III, colectivo personas sordas o invidentes:

En la columna Métodos/Instrumentos para las acciones:

Desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO), donde dice: «Acción Grupal (8-12 usuarios)»; debe decir: «(5 usuarios)».

Grupo de Búsqueda de Empleo (BAE-G), donde dice: «Acción Grupal (8-12 usuarios)»; debe decir: «(5 usuarios)».

Búsqueda Activa de Empleo-Taller de Entrevista (BAE-TE), donde dice: «Acción Grupal (10-15 usuarios)»; debe decir: «(5 usuarios)».

Información y Motivación para el Autoempleo (INMA), donde dice: «Acción Grupal (10-15 usuarios)»; debe decir: «(5 usuarios)».

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

## 2497

*ORDEN de 3 de febrero de 2000 por la que se establece una veda temporal para la pesca de la modalidad de cerco en el litoral de la provincia de Alicante.*

El Reglamento (CE) 1626/94, de 27 de junio, del Consejo, por el que se establecen determinadas medidas técnicas de conservación de los recursos pesqueros en el Mediterráneo, establece, en el apartado 2 de su artículo 1, que los Estados miembros ribereños podrán legislar en el ámbito territorial de aplicación del mismo, incluso en materia de pesca no profesional, adoptando medidas complementarias de protección, siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y conformes a la Política Pesquera Común.

Asimismo, el Real Decreto 2349/1984, de 28 de noviembre, por el que se regula la pesca de cerco en el Caladero Nacional, contempla en su artículo 2.º que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación podrá establecer, para cada año o período de tiempo superior, vedas temporales y por zonas.

Por otra parte, como en años anteriores, la Comunidad Valenciana ha establecido un plan de pesca para sus aguas interiores, que conlleva la paralización temporal de una parte de la flota de cerco.

A la vista de la situación actual de la pesca de cerco en el litoral de la provincia de Alicante, previo informe de la Comunidad Valenciana, de las entidades representativas del sector pesquero afectado y del Instituto Español de Oceanografía.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 1 del Reglamento (CE) 1626/94, se ha cumplido el trámite de comunicación del proyecto de Orden a la Comisión Europea.

La presente Orden se dicta al amparo de la habilitación contenida en el artículo 149.1.19.ª de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de pesca marítima.

En su virtud, dispongo:

### Artículo 1. Zona de veda.

Entre el día de entrada en vigor de la presente Orden y el día 2 de abril de 2000, queda prohibida la pesca de cerco, a los buques españoles, en las aguas exteriores del litoral peninsular de la siguiente zona marítima: Zona comprendida entre el paralelo que pasa por Gandía (en latitud 39º 00' Norte) y el paralelo que pasa por el límite de las provincias de Alicante y Murcia.

### Artículo 2. Infracciones y sanciones.

El incumplimiento de lo establecido en la presente Orden se sancionará conforme a lo previsto en la Ley 14/1998, de 1 de junio, por la que se establece el régimen de control para protección de los recursos pesqueros.

### Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de febrero de 2000.

POSADA MORENO

Ilmos. Sres. Secretario general de Pesca Marítima, Director general de Recursos Pesqueros y Director general de Estructuras y Mercados Pesqueros.

# MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

## 2498

*REAL DECRETO 192/2000, de 4 de febrero, por el que se concede la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo a las personas que se citan.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo, y en el Real Decreto 1974/1999, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a propuesta del Vicepresidente Primero del Gobierno y Ministro de la Presidencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de febrero de 2000,

DISPONGO:

En atención a los méritos y circunstancias concurrentes, vengo a conceder la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a título póstumo, a las siguientes personas: Don Amancio Barreiros Gens, don Juan Bautista Peralta Montoya, doña Sonia Cabrerizo Mármol, doña Susana Cabrerizo Mármol, doña Perfectina de la Fuente Cabal, don Juan García Jiménez, don Víctor Legorburu Ibarreche, doña María del Carmen Mármol Cubillo, don Fernando Múgica Herzog, don Miguel Orenes Guillamón y doña Carmen Pascual Carrillo.

Dado en Madrid a 4 de febrero de 2000.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno  
y Ministro de la Presidencia,  
FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ