

Este Ministerio ha resuelto autorizar el cese de actividades de enseñanzas de educación de adultos al centro privado «Academia San Miguel», con domicilio en la calle San Miguel, número 33, de Palma de Mallorca.

Madrid, 29 de enero de 1997.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 2, y 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4540 *RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (código de Convenio número 9904015), que fue suscrito con fecha 21 de enero de 1997, de una parte, por la patronal STANPA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 12 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTUALIZACIÓN SALARIAL PARA 1997

Una vez constatado que el IPC establecido por el INE a 31 de diciembre de 1996 respecto a 31 de diciembre de 1995 ha sido el 3,2 por 100, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Convenio («cláusula de revisión salarial»), no procede realizar revisión salarial alguna por ser inferior al 3,5 por 100 aplicado.

De conformidad con el artículo 32, apartado II, B, del Convenio Colectivo en vigor, una vez depurado el concepto masa salarial bruta 1996, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I del citado artículo, se procederá a incrementar ésta para 1997 en un 2,6 por 100 (incremento de precios al consumo previsto por el Gobierno para 1997).

En consecuencia, para el año 1997 quedan actualizadas las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales fijados en el artículo 31 del Convenio de la siguiente forma:

- Grupo 1: 1.496.206 pesetas.
- Grupo 2: 1.600.939 pesetas.
- Grupo 3: 1.735.597 pesetas.
- Grupo 4: 1.930.108 pesetas.
- Grupo 5: 2.199.422 pesetas.
- Grupo 6: 2.573.476 pesetas.
- Grupo 7: 3.127.075 pesetas.
- Grupo 8: 3.964.950 pesetas.

El salario mínimo garantizado asignado a los trabajadores en jornada completa, mayores de dieciocho años, será de 1.496.206 pesetas brutas anuales para 1997.

Asimismo, para 1997 quedan definitivamente fijados los pluses recogidos en el artículo 36 del Convenio, el cual queda consecuentemente modificado, en las siguientes cuantías:

- Grupo 1: 2.637 pesetas/día.
- Grupo 2: 2.824 pesetas/día.

Grupo 3: 3.061 pesetas/día.

Grupo 4: 3.403 pesetas/día.

Grupo 5: 3.877 pesetas/día.

Grupo 6: 4.541 pesetas/día.

Grupo 7: 5.515 pesetas/día.

Grupo 8: 6.994 pesetas/día.

Para 1997 queda modificado el artículo 43 del Convenio en relación a la cuantía de las dietas, de la siguiente forma:

Una comida: 2.043 pesetas.

Dos comidas: 3.491 pesetas.

Dieta completa: 6.959 pesetas.

Por lo que respecta al kilometraje, de conformidad con el contenido del artículo 34 del Convenio, no se ajustará su cuantía y sólo se actualizará en su base de cálculo para aplicación de futuros incrementos, estableciéndose ésta en 34,19 pesetas/kilómetro.

Por último, la base de retribución establecida en el artículo 12.5, g), del Convenio para los menores de dieciocho años se establece para 1997 en 925.041 pesetas brutas anuales.

4541 *RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.*

Vista la resolución de esta Dirección General, de fecha 21 de enero de 1997, por la que se disponía la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, convenio en cuya disposición adicional se contemplaba la posibilidad de sustituir éste por un nuevo texto articulado y, visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (código de convenio número 9909525), que viene a dar cumplimiento a lo anterior, que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1997, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal (GEESTA), la Unión de Empresas de Trabajo Temporal (UETT) y la Asociación Catalana de Empresas de Trabajo Temporal (ACETT), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.), en representación de los trabajadores del mismo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, Convenio que sustituye al que fue objeto de Registro y publicación mediante resolución de fecha 21 de enero de 1997, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Estructura de la negociación colectiva del sector.*

Al objeto de establecer para el ámbito de actuación convencional de las empresas de trabajo temporal, una estructura negocial racional, integrada y homogénea, evitando los defectos de atomización, desarticulación y dispersión, y al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, acuerdan que la estructura de negociación colectiva

en el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal quede integrada por unidades de negociación de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma.

Con las unidades de negociación especificadas anteriormente las partes signatarias consideran cubierto dentro del marco estatutario la estructura de la negociación colectiva territorial en el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio Estatal y los de Comunidad Autónoma así como el respeto al principio de complementariedad entre las dos unidades de negociación antedichas, se regirán por las reglas siguientes:

1. Será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de la Comunidad Autónoma se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el convenio estatal.

2. Dada la naturaleza del presente Convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible —salvo en aquellas materias que el propio Convenio remita a la negociación de ámbito de Comunidad Autónoma—, y afectará a los Convenios Colectivos de dicho ámbito.

3. Se establece un reparto material entre las dos unidades de negociación referenciadas, que permita garantizar los necesarios elementos de homogeneidad económica y social para todo el ámbito de actuación territorial de las empresas de trabajo temporal, así como un racional proceso de distribución y selección de materias en virtud del carácter y condiciones propias de la unidad negociada de que se trate.

En este sentido se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

Estructura y duración máxima de la jornada anual.

Duración de descansos y vacaciones.

Estructura profesional.

Régimen disciplinario.

Movilidad geográfica.

Régimen salarial.

Períodos de prueba.

Supuestos de contratación.

Representación unitaria y sindical.

Indemnización por extinción del contrato de trabajo.

Aportación de recursos económicos para formación.

Normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales.

4. En virtud del necesario reparto competencial referenciado, las unidades de negociación de ámbito autonómico podrán desarrollar y mejorar todas aquellas materias reguladas en el presente Convenio Estatal y no incluidas en la relación tasada de materias reservadas a este ámbito.

Asimismo, en los Convenios de Comunidad Autónoma se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente Convenio.

5. De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Estatal respecto de los de Comunidad Autónoma.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal (ETT) y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria.

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

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

a) En «misión», aquel que preste sus servicios en la empresa usuaria.

b) «De estructura», aquel que preste directamente su actividad en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

2. Quedan excluidos:

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

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

Artículo 5. *Vigencia, denuncia y prórroga.*

1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo para los efectos económicos del personal en misión contenidos en el proceso de convergencia, respecto de los cuales se estará a lo pactado en el capítulo correspondiente a régimen salarial aplicable a este colectivo de trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 6. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 8. *Garantía personal.*

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

Artículo 9. *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 seis miembros titulares y dos suplentes de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente 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.

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 ello podrá tomar como referencia los acuerdos ya suscritos en el ámbito de las empresas de trabajo temporal entre las organizaciones empresariales y sindicales.

4. Son funciones de la Comisión Paritaria:

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

Expedientes de regulación de empleo.

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

Jornada de trabajo.

Horario.

Sistema de remuneración.

Clasificación y formación profesional.

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

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

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

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

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

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

f) La conciliación, a instancia de una de las partes, en los conflictos individuales y colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio.

g) 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.

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

i) La resolución de las peticiones de descuelgue de las condiciones económicas del presente Convenio.

j) Sistematizar, aprobar y establecer durante 1997, 1998 y 1999 los datos salariales de los Convenios sectoriales según lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

k) Estudio, establecimiento y aprobación de otros porcentajes de aproximación sectorial distintos a los establecidos con carácter general en el presente Convenio para el proceso de convergencia, en los términos previstos en el artículo 30.

l) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación en el artículo 43.3 del presente Convenio.

m) Desarrollo del contenido del artículo 44 del presente Convenio en materia de prevención de riesgos laborales.

n) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

5. La mediación y conciliación previstas en los epígrafes b), f) y h) del apartado anterior deberán 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 que se hubieran llevado a efecto o, en su caso, sin haberse producido la correspondiente avenencia entre las partes en conflicto, la parte interesada podrá libremente iniciar los trámites de resolución de dicho conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

6. La Comisión Paritaria Estatal fijará los recursos económicos que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y competencias. La suma de recursos asignados anualmente a la Comisión Paritaria Estatal no superará el importe equivalente al 0,05 por 100 de la masa salarial de las empresas de trabajo temporal sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo a la configuración que de este concepto se define en las disposiciones de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio. La recaudación, distribución y gestión de estos recursos serán determinados por la propia Comisión Paritaria Estatal.

Artículo 10. *Comisiones Delegadas de Seguimiento.*

La Comisión Paritaria Estatal constituirá Comisiones de Seguimiento del presente Convenio en aquellas Comunidades Autónomas con presencia de empresas de trabajo temporal que no tengan suscrito Convenio Colectivo de dicho ámbito.

Las Comisiones de Seguimiento, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, asumen por delegación automática todas aquellas funciones asignadas a la Comisión Paritaria Estatal, excepto las especificadas en los apartados a), i), j) y k) del artículo 9.4 del presente Convenio, cuyo ejercicio queda reservado con carácter exclusivo a ésta. No obstante, las Comisiones de Seguimiento podrán asumir las funciones previstas en el apartado i) citado cuando afecten a empresas de trabajo temporal cuyo ámbito territorial de actuación no supere el de la Comunidad Autónoma de que se trate.

En el supuesto de existencia de Convenio de Comunidad Autónoma, las funciones de la Comisión de Seguimiento serán asumidas directamente por la Comisión Paritaria constituida en el Convenio de Comunidad Autónoma correspondiente, con independencia de las funciones asignadas específicamente en el mismo.

La Comisión Paritaria Estatal dotará, con cargo al presupuesto contemplado en el artículo 9.6 a las Comisiones de Seguimiento de los medios instrumentales, materiales y personales necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y competencias. La determinación de los mismos corresponde en cada caso a la Comisión Paritaria Estatal, atendiendo, entre otros, al grado de implantación de las empresas de trabajo temporal en el ámbito territorial de que se trate.

Cada empresa de trabajo temporal, por medios que permitan la constancia formal y suficiente, informará a los trabajadores en misión del domicilio de la Comisión de Seguimiento constituida en la Comunidad Autónoma correspondiente.

Artículo 11. *Cláusula de descuelgue.*

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

2. Podrán solicitar el descuelgue de las citadas condiciones económicas, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente que su estabilidad económica puede verse dañada como consecuencia de la aplicación de tales condiciones. Para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y cuentas de resultados, pudiendo utilizarse, en las empresas con un censo superior a 50 trabajadores y a su costa, informes de auditores o censores de cuentas.

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

4. La inaplicación de las condiciones económicas requerirá previo acuerdo, que tendrá carácter vinculante, de la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 9 del presente Convenio, adoptado por mayoría del 60 por 100 de los miembros de cada una de las representaciones.

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.*

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

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

Artículo 13. *Derechos y obligaciones del personal en misión ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.*

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

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

Artículo 14. *Lugar de prestación de la actividad laboral del personal en misión. Delimitación de las zonas de trabajo.*

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

Artículo 15. *Forma del contrato.*

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

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

Artículo 16. *Supuestos de contratación laboral.*

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

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

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

Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa usuaria. En este caso la duración del contrato no puede exceder de seis meses.

Para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, hasta que finalice la causa de la sustitución.

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

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

Las modificaciones que sobre el régimen de contratación laboral del personal en misión puedan producirse por disposición legal durante la vigencia del Convenio Colectivo quedarán incorporadas automáticamente en sus propios términos al presente artículo.

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

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

5. En el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá a elaborar el correspondiente modelo único de los diferentes supuestos de contratación laboral del personal en misión.

CAPÍTULO III

Ingreso al trabajo

Artículo 17. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre la empresa de trabajo temporal 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 trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo período de prueba no excederá de quince días laborales.

2. Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a 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 18. *Contenido de la prestación laboral.*

1. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la integración en el grupo y nivel profesional previstos en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo. El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

2. El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial, teniendo en cuenta para el personal en misión lo que al efecto se determina en el proceso de convergencia con el Convenio sectorial de actividad.

Artículo 19. *Pactos de plena dedicación y de permanencia.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 20. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupos funcionales:

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad, tanto en las empresas de trabajo temporal como en la usuaria, están clasificados en uno de los siguientes grupos:

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

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

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

Niveles profesionales:

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

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

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

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

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

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

Operaciones de limpieza.

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

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

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

- Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Introducidos de datos.
- Tratamientos de textos básicos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales, ni armas, Conserjes.
- Vendedores sin especialización.
- Tenefonista/Recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

- Trabajos de reprografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, baño de pacientes, tramitación de comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados, así como traslado, en su caso, de unos servicios a otros de aparatos o mobiliario sanitario.

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

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

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

- Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Taquimecanógrafa.
- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
- Tareas de grabación en sistemas informáticos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o Secretaría.

- Vendedores avanzados.
- Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etcétera. Recogida y limpieza de material empleado en intervenciones quirúrgicas, preparación del material para su esterilización.

Preparación de los chasis radiográficos, revelado, clasificación y distribución de radiografías.

Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas, etcétera.

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o For-

mación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

Operador de ordenador.

Taquimecanógrafa que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

Redacción, correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Tenefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de fax.

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

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

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

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

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

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

Vendedores especializados, etc.

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

Vigilancia de la despensa cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

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

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

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

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

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitarios medios.

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.

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

Programador de Informática.

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

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

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

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

Tareas de delineación con especialización concreta.

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

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

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

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

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

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

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

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

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

Administración y preparación de los medicamentos.

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

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

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

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

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

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

Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0», o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Análisis de sistemas de informática, etc.

Delegados de la red de ventas.

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

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

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

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

Realización de sesiones clínicas.

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

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

Control y suspensión de estupefacientes.

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

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

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

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

Ámbito de aplicación: El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación al personal de estructura y al personal en misión sin Convenio sectorial de referencia, durante la vigencia del presente Convenio. Asimismo, se le aplicará al resto del personal en misión durante el año 1997.

Este personal en misión con Convenio sectorial de referencia a partir del 1 de enero de 1998 se registrará a efectos retributivos por el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio sectorial de referencia en la empresa usuaria.

CAPÍTULO V

Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

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

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

3. A partir del año 1998, y para el personal en misión, la movilidad funcional se registrará según lo establecido en los Convenios sectoriales de referencia de las empresas usuarias.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

1. A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal en misión fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

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

1.040 pesetas durante el año 1997, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

6.240 pesetas durante el año 1997, en el supuesto de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

El importe de la media dieta y de la dieta completa será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el Índice de Precios al Consumo correspondiente al año inmediatamente anterior.

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

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

Artículo 23. *Modificación de condiciones de trabajo.*

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 12.2 del presente Convenio, proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal en misión previstas en el contrato de puesta a disposición, los trabajadores afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 24. *Estructura del salario.*

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

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

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

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

Artículo 25. *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.

La cuantía del salario base de convenio para el personal estructural en cómputo anual es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

A partir de 1 de enero de 1998 el importe del salario base de convenio para el personal en misión será el establecido en el Convenio colectivo de referencia en la empresa usuaria, en los términos y porcentajes previstos en el proceso de convergencia.

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

Artículo 26. *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:

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- Plus de trabajo nocturno.
- De carácter personal, excepto antigüedad.

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

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

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 34 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 del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

6. A partir del 1 de enero de 1998, para el personal en misión el importe de los complementos salariales que resulten de aplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 30.3 del presente Convenio, será el establecido en el Convenio Colectivo de referencia de la empresa usuaria, en los términos y porcentajes previstos en el proceso de convergencia.

Artículo 27. *Mejoras voluntarias.*

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

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio. A partir del 1 de enero de 1998 el personal en misión devengará las gratificaciones extraordinarias de acuerdo a lo establecido en el proceso de convergencia regulado en el artículo 30 del presente Convenio.

Artículo 29. *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 las empresas satisfagan al personal estructural por encima de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, 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 durante el año 1997.

Artículo 30. *Retribución del personal en misión.*

1. Durante el año 1997 la retribución del personal en misión será la misma que la prevista en el mismo año para el personal estructural, según tablas salariales que se consignan en el anexo I del presente Convenio.

En el transcurso del año 1997 se sistematizarán e informatizarán los datos retributivos de los diferentes Convenios sectoriales de encuadramiento de las empresas usuarias, a fin de iniciar con efectos de 1 de enero de 1998 el proceso de convergencia salarial del personal en misión con el Convenio sectorial correspondiente a la actividad de la empresa usuaria donde se produzca la prestación de actividad laboral. Los datos resultantes una vez procesadas las tablas salariales fijadas en los Convenios sectoriales, y antes de su aplicación, serán aprobados por la Comisión Paritaria Estatal del presente Convenio Colectivo.

De igual manera se procederá en 1998 y 1999, actualizando las correspondientes tablas salariales y procediendo a continuación a su registro y difusión, sin que en ningún caso tengan carácter retroactivo sus efectos económicos.

2. En el año 1998, con efectos desde el 1 de enero, el personal en misión percibirá el 80 por 100 de la retribución pactada en el Convenio sectorial de encuadramiento, por razón de la actividad, de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo, de conformidad con los criterios establecidos en el punto anterior.

En el año 1999, con efectos desde el 1 de enero, este porcentaje se elevará al 90 por 100, para alcanzar desde el 31 de diciembre de 1999 y con efectividad durante todo el año 2000 el 100 por 100 de la retribución pactada en el Convenio sectorial de encuadramiento de la empresa usuaria.

3. A los efectos previstos en el proceso de convergencia, se entenderá por retribución pactada en el Convenio sectorial de la empresa usuaria la correspondiente al importe de todos los conceptos de carácter fijo, tanto de naturaleza salarial como extrasalarial, establecidos en las tablas salariales del Convenio de referencia. Quedan incluidos los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Se excluyen todos los complementos personales, de cantidad y calidad de trabajo y restantes de puesto de trabajo. El personal en misión devengará, cuando así proceda, el complemento salarial de nocturnidad en los términos regulados en el presente Convenio Colectivo.

4. A partir de 1 de enero de 1998 la estructura salarial del personal en misión será la prevista, en los términos y con el alcance anteriormente indicado, en el Convenio sectorial de encuadramiento de la empresa usuaria. En el supuesto de ausencia de Convenio sectorial de referencia, la estructura salarial será la establecida para el personal interno.

5. En aquellos supuestos en los que no exista Convenio sectorial de referencia, la retribución correspondiente al personal en misión será la siguiente:

Año 1997: La retribución será la misma que la prevista en el mismo año para el personal estructural, según tablas salariales que se consignan en el anexo I del presente Convenio.

Año 1998: Revisión de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1997 en el mismo porcentaje experimentado por el Índice de Precios al Consumo del año 1997.

Año 1999: Revisión de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1998 en el mismo porcentaje experimentado por el Índice de Precios al Consumo del año 1998.

6. A la vista de las diferencias salariales existentes el 1 de enero de 1998 con la retribución establecida en el Convenio sectorial de la empresa usuaria, la Comisión Paritaria Estatal está facultada para acordar los mecanismos correctores adecuados con el fin de modificar, acelerando o retrasando, según los casos, el calendario del proceso de convergencia pactado con carácter general, respetando siempre el plazo del 31 de diciembre de 1999 establecido para la culminación de dicho proceso, y garantizando en todo caso la aproximación al Convenio sectorial de referencia.

7. La Comisión Paritaria Estatal está facultada para acordar los mecanismos correctores adecuados a fin de evitar que a partir de 1 de enero de 1998, y durante el resto de la vigencia del Convenio, la aplicación de los criterios generales de convergencia dé lugar al establecimiento en

determinados sectores de un nivel inferior al pactado para el año 1997 en las tablas salariales del presente Convenio. Bien entendido que los mecanismos correctores aludidos en ningún caso pueden dar lugar al establecimiento de una retribución superior al 100 por 100 del salario pactado en el Convenio sectorial de la empresa usuaria.

Artículo 31. *Recibos de salario y saldo de cuentas.*

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

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

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

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

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

Año 1997: Mil setecientos noventa horas de trabajo efectivo al año.

Año 1998: Mil setecientos noventa horas de trabajo efectivo al año.

Año 1999: Mil setecientos ochenta y cinco horas de trabajo efectivo al año.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas en el ámbito de cada empresa de trabajo temporal.

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

Año 1997: Mil setecientos noventa horas de trabajo efectivo al año.

A partir de 1 de enero de 1998 la duración de la jornada será la establecida en cada caso en el Convenio Colectivo sectorial correspondiente a la actividad de la empresa usuaria y, en su defecto, de mil setecientos noventa horas de trabajo efectivo al año.

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 33. *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.

3. A partir de 1 de enero de 1998, para el personal en misión se configurarán como horas estructurales las establecidas como tales en el Convenio Colectivo sectorial de la empresa usuaria.

4. A los efectos previstos en el presente Convenio se entenderán por horas extraordinarias estructurales 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 las empresas de trabajo temporal.

5. Teniendo en cuenta la situación general de nuestro mercado de trabajo y la naturaleza y finalidad de la actividad de las empresas de trabajo temporal, las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de carácter estructural o bien de fuerza mayor.

Artículo 34. *Jornada nocturna.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 35. Descanso semanal y festividades.

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

Artículo 36. Licencias y permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.

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

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 37. 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. A partir de 1 de enero de 1998 el personal en misión devengará el importe de la retribución correspondiente a vacaciones de acuerdo a lo establecido en el proceso de convergencia regulado en el artículo 30 del presente Convenio.

3. Para el personal estructural el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

4. Los trabajadores en misión contratados temporalmente percibirán la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vaca-

ciones 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.

CAPÍTULO VIII

Suspensión del contrato

Artículo 38. Suspensión de actividad en la empresa usuaria.

1. Constituyen causas de suspensión de la relación laboral suscrita entre la empresa de trabajo temporal y los trabajadores en misión las situaciones siguientes:

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

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

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 período de efectividad de las mismas.

En los tres 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 del contrato.

2. Durante el período de suspensión del contrato la empresa queda exonerada de la obligación de pago del salario e ingreso de cotizaciones de Seguridad Social, y el trabajo de la obligación de prestación de actividad.

3. El tiempo de suspensión del contrato por las causas consignadas con anterioridad no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso, en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO IX

Extinción del contrato

Artículo 39. Extinción del contrato a instancia del trabajador.

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

Técnicos titulados: Quince días.

Resto de trabajadores: Una semana.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

2. El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 40. Extinción por finalización del contrato.

1. Los trabajadores en misión tendrán derecho a percibir a la finalización de su relación laboral, por cumplimiento del contrato suscrito, una indemnización económica equivalente a la parte proporcional correspondiente a doce días de su salario por cada año de servicio.

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

3. Tanto en uno como en otro caso, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra la terminación

de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono en favor del trabajador del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Artículo 41. *Extinción anticipada de la relación laboral.*

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

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

Artículo 42. *Incorporación de los trabajadores en misión a las plantillas de las empresas usuarias.*

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

2. Si el trabajador en misión hubiera concertado con la empresa de trabajo temporal un pacto de permanencia y su incorporación a la empresa usuaria en las condiciones previstas en el párrafo anterior supusiera su incumplimiento, deberá satisfacer a aquélla la indemnización que en concepto de daños y perjuicios se hubiera acordado en los términos previstos en el artículo 19.2 del presente Convenio.

CAPÍTULO X

Formación profesional

Artículo 43. *Formación profesional.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 44. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Sin perjuicio de la obligación de la empresa de trabajo temporal de suministrar al personal en misión la información preventiva necesaria

para hacer frente a los riesgos del puesto de trabajo a cubrir, corresponde a la empresa usuaria la obligación de informar al trabajador puesto a su disposición de tales riesgos y de las medidas de protección y prevención a adoptar contra los mismos.

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

CAPÍTULO XII

Creación de empleo estable

Artículo 45. *Creación de empleo estable.*

Con independencia de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria Estatal establecidas en el presente Convenio Colectivo, corresponde, asimismo, a la citada Comisión el estudio y análisis de todas aquellas fórmulas y procedimientos que permitan aumentar la estabilidad en el empleo del personal al servicio de las empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Graduación de las faltas.*

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.

4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

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

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

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

9. La competencia desleal.

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.

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

Artículo 47. Sanciones.

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal y amonestación escrita.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 48. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal.

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

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

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

Artículo 49. Cuotas sindicales.

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

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

Artículo 50. Procedimiento electoral. Elección.

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

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

Artículo 51. Derechos sindicales.

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

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

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

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

Disposición adicional.

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos: Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre solución de conflictos laborales, así como a su reglamento de aplicación.

Disposición final.

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

ANEXO

Tabla salarial por niveles profesionales

1. Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el apar-

tado c) del artículo 24 del presente Convenio, tienen el carácter de retribución mínima en el sector. Se refieren al salario base y se harán efectivas en doce mensualidades. Las mejoras salariales que se introduzcan en cada caso por las empresas de trabajo temporal serán fijadas en función de las características del puesto de trabajo a desempeñar, mediante la asignación de cualquiera de los conceptos retributivos especificados en los artículos 24, 29 y concordantes del presente Convenio Colectivo.

2. La tabla salarial del personal estructural para el año 1997 será la siguiente:

Nivel 1: 1.108.736 pesetas.
 Nivel 2: 1.153.990 pesetas.
 Nivel 3: 1.312.381 pesetas.
 Nivel 4: 1.448.145 pesetas.
 Nivel 5: 1.640.476 pesetas.
 Nivel 6: 1.878.063 pesetas.
 Nivel 7: 1.945.944 pesetas.

Esta tabla salarial será igualmente de aplicación para el personal en misión durante el año 1997, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

3. Para el personal estructural, el incremento salarial para el año 1998 se calculará aplicando a las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1997 el mismo porcentaje experimentado por el Índice de Precios al Consumo del año 1997 más el 0,5 por 100.

4. Para el personal estructural, el incremento salarial para el año 1999 se calculará aplicando a las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1998 el mismo porcentaje experimentado por el Índice de Precios al Consumo del año 1998 más el 0,5 por 100.

5. Para el personal en misión sin Convenio sectorial de referencia, el incremento salarial para los años 1998 y 1999 será el determinado en el artículo 30.5 del presente Convenio.

4542 *RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la corrección de errores correspondiente al Convenio Colectivo de ámbito estatal, para las empresas de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.*

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, de fecha 18 de enero de 1997, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 7 de febrero de 1997;

Resultando que se han detectado errores en la publicación oficial de la Resolución de inscripción y publicación del texto del citado Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación;

Esta Dirección General acuerda: Realizar la oportuna publicación de la corrección de los citados errores.

Madrid, 14 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CORRECCIÓN DE ERRORES DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Que, por Resolución de esta Dirección General de 16 de enero de 1997, referencia expediente 548/1996, se acuerda ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo (número de código 9904625), en el correspondiente registro de este centro directivo, disponiendo, también, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Que, en dicha Resolución se señala a la asociación empresarial ASECORE como Asociación de Corredores de Seguros, cuando en realidad, la citada ASECORE, es la Asociación de Corredores de Reaseguros.

Que, en el texto del citado Convenio Colectivo, remitido a esta Dirección General por los firmantes, se ha detectado una errata, consistente en un

salto de línea en la transcripción mecanográfica del número 2 de la disposición transitoria cuarta:

Donde dice: «En función de la modificación operada por el Convenio-Protocolo de 8 de julio de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de agosto), sobre límites máximos de participación en primas un número de mensualidades superior al máximo establecido...».

Debe decir: «En función de la modificación operada por el Convenio-Protocolo de 8 de julio de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de agosto), sobre límites máximos de participación en primas, en aquellas empresas que en 1995 hubieran abonado por participación en primas un número de mensualidades superior al máximo establecido...».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

4543 *RESOLUCIÓN de 31 de enero de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 221/1991, promovido por «Prohima Internacional, Sociedad Anónima».*

En el recurso contencioso-administrativo número 221/1991, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Prohima Internacional, Sociedad Anónima», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 16 de enero de 1989, se ha dictado, con fecha 9 de abril de 1992, por el citado Tribunal sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto en representación de la entidad «Prohima Internacional, Sociedad Anónima», contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 16 de enero de 1989, por la que se deniega el registro de la marca número 1.107.633 «Panda», para designar productos de la clase 21 del Nomenclátor, por ser conforme a Derecho la referida Resolución denegatoria, sin imponer las costas de este proceso a ninguno de los litigantes.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de enero de 1997.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

4544 *RESOLUCIÓN de 31 de enero de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 472/1994, promovido por Musini, Sociedad Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.*

En el recurso contencioso-administrativo número 472/1994, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por Musini, Sociedad Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija, contra Resolución de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 26 de octubre de 1993, se ha dictado, con fecha 5 de julio de 1996, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la entidad Musini, sociedad mutua de seguros y reaseguros a prima fija, contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 26 de octubre de 1993, que estimó el recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo de 20 de agosto de 1992, que denegó el acceso al Registro