

Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, de 30 de septiembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de noviembre).

Madrid, 14 de julio de 1997.—La Directora general, María del Pilar González de Frutos.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17557** RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9011042), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1997, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 17 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO

«C3 ATT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD LIMITADA»

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo entre «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y su personal dependiente, cualquiera que sea su categoría profesional, y tanto si presta sus servicios de forma directa en la misma, como si los realiza en alguna empresa usuaria.

A efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador:

a) Colaborador: Aquel que preste servicio en la empresa usuaria, mediante contrato temporal o, en su caso, por tiempo indefinido.

b) Estructural o interno: Aquel que con carácter fijo o temporal, preste directamente sus servicios en «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada».

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, así como los que pueda establecer en el futuro en el territorio del Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», mencionada en los artículos anteriores.

#### 2. Quedan excluidos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembros de los órganos de representación de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», siempre que su actividad no conlleve el ejercicio de otras funciones 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 4. *Ámbito de aplicación temporal.*

Este Convenio se pacta por una duración temporal de tres años abarcando desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

#### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualesquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral competente con una antelación, al menos, de un mes al vencimiento del término de su vigencia.

Se prórrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes, anterior a la fecha de su vencimiento o de cualesquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario.

Dentro de un plazo de quince días a contar desde la denuncia se constituirá la comisión para la constitución de un nuevo Convenio.

Denunciado el Convenio y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el presente Convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia.

Siendo las condiciones pactadas un todo órgano indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto en que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Quedando, 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 vigentes a 31 de diciembre de 1996, reconocidas a título personal e individual, así como mediante acuerdo colectivo.

#### Artículo 9. *Comisión Paritaria de vigencia e interpretación.*

Queda encomendada la vigencia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario integrado por miembros de la parte social y de la empresa. Serán sus competencias.

a) Interpretar cualquier norma de este Convenio en supuestos de conflictos de carácter colectivo y dentro del contexto del presente Convenio, a instancias de una de las partes firmantes del mismo, siendo su informe preceptivo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, debiendo resolver en el plazo máximo de quince días de efectuado el planteamiento ante ambas partes, intentando sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

b) Mediar en las controversias que tengan por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio, siendo vinculante para ambas partes el pronunciamiento del Comité.

c) Mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva, si así se decide por la mayoría, a fin de evitar el intrusismo o competencia o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores.

d) Desarrollar y vigilar los compromisos contenidos en el presente Convenio Colectivo.

El Comité Paritario fija como sede social de la empresa, en la calle Joaquín Costa, 61, 6.º, 28002 Madrid.

El Comité Paritario quedará integrado por:

a) Representantes de los trabajadores:

1. Doña María Estrella Rodríguez Galán.

Asesores: Doña María José Rey Caja, trabajadora cedida, y don José Ramón Ponce Rodríguez, trabajador estructural.

b) Representación de la empresa:

1. Don Miguel Ángel Calero Hernán.

Asesores: Doña María Tercsa Calero Hernán y doña María Concepción Chocarro Álvarez.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. Dirección y control de la relación laboral.

1. La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» o la persona en la que ésta delegue.

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

#### Artículo 11. Derechos y obligaciones del personal colaborador ante «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y ante la empresa usuaria.

1. La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes normas:

a) Determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) Fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad. Así como cumplimiento de las normas que figuran en el anexo III para un perfecto funcionamiento en la organización de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada».

c) Exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» o a las empresas usuarias.

2. Sin perjuicio de la responsabilidad del colaborador ante «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», 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. Teniendo obligación el trabajador de comunicar de forma fehaciente e inmediata a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», el no cumplimiento o modificación del objeto de la prestación de servicios para el cual fue contratado.

3. Durante el plazo de vigencia del contrato de puesta a disposición el colaborador tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, 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 12. Lugar de la prestación de la actividad laboral del colaborador, delimitación de las zonas de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los colaboradores, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignada

en el contrato de puesta a disposición. En su virtud, los colaboradores prestarán su actividad en cualesquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requiera sus servicios, sin que se cause derecho a 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 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la actividad 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 veinte minutos.

## CAPÍTULO III

### Contratación

#### Artículo 13. Forma de contrato.

El contrato celebrado entre «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y los colaboradores para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito con arreglo a las condiciones y a los requisitos internos se estará a lo previsto a las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

#### Artículo 14. Modalidades de contratación laboral.

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

a) El modelo de contrato en prácticas tendrá una retribución del 75 por 100 durante el primer año y el 90 por 100 durante el segundo año del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) El modelo de contrato para la formación tendrá una retribución que no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. El personal colaborador será contratado mediante relación laboral de carácter temporal. Por interpretar que la puesta a disposición de un colaborador a una empresa usuaria, constituye un servicio determinado, la relación laboral será formalizada mediante un contrato «por obra o servicio determinado», ya sea a tiempo completo o parcial, cuyo objeto será el mero hecho de la solicitud del servicio temporal por la empresa usuaria, sin necesidad de detallar el supuesto que originara esta solicitud. Su duración será coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y la empresa usuaria.

Se podrá pactar de forma individualizada con el colaborador cualquier otra modalidad de contratación contemplada en la legislación vigente.

La tarea a desarrollar por el colaborador será descrita en el contrato de puesta a disposición, por entenderse que será la empresa usuaria la obligada a demostrar el objeto del servicio ajustado a los supuestos legalmente establecidos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

#### Artículo 15. Período de prueba.

Todo el personal será sometido a un período de prueba durante el cual cada una de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. En cuanto a la duración del período de prueba será para Técnicos titulados de cuatro meses, personal administrativo y de oficio un mes, personal no cualificado quince días naturales.

Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» 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, éste quedara reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordado por las partes contratantes.

Cuando un mismo colaborador sea contratado en diferentes ocasiones para diferentes empresas usuarias, no se computará como período superado, los períodos correspondientes a contratos diferentes, teniendo en cuenta que la facultad para dirigir y controlar el trabajo recae sobre la empresa usuaria y se habla de diferentes empresas.

## CAPÍTULO IV

## Extinción y suspensión del contrato

Artículo 16. *Extinción por finalización de contrato.*

Una vez finalizada la obra o servicio para la cual fueron contratados los colaboradores, éstos tendrán derecho a la percepción de una indemnización de doce días de salario base por año trabajado. Si la duración de la relación laboral supera un año, la parte que denuncie la finalización de la relación deberá hacer la denuncia con preaviso de quince días.

Al personal estructural o interno le será de aplicación la indemnización que establezca la legislación vigente atendiendo a la modalidad del contrato utilizado.

Artículo 17. *Extinción del contrato a instancias del colaborador.*

El colaborador tiene la obligación de notificarlo por escrito a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», con una plazo mínimo de antelación de cinco días hábiles, siendo quince días si la duración de la relación laboral supera el año.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y el colaborador para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior al plazo de preaviso éste se verá reducido a la mitad de la vigencia de la relación laboral.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de falta de preaviso.

Artículo 18. *Extinción anticipada de la relación laboral.*

1. Constituye causa de extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y el colaborador, la rescisión del contrato de puesta a disposición antes de su vencimiento previsto y por causas no imputables a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del colaborador en la empresa usuaria.

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

Artículo 19. *Suspensión de la actividad de la empresa usuaria.*

Se considerará suspendida la relación laboral cuando se den algunas de las situaciones recogidas en el presente artículo:

Cierre del centro de trabajo donde el colaborador preste sus servicios, tanto si el cierre es total o parcial.

Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa usuaria, que imposibilite la prestación del servicio.

Durante estos períodos «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» está exenta del pago de salarios, así como del ingreso de cotizaciones a la Seguridad Social. Por su parte el colaborador queda exonerado de la obligación de prestar servicio.

Se entenderá interrumpido el cómputo de la duración del contrato mientras se den alguno de los dos supuestos expuestos en este artículo. Reanudándose la relación laboral en el momento en que desaparezca la causa que originó la suspensión.

## CAPÍTULO V

## Clasificación profesional

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio se clasificarán teniendo en cuenta la experiencia, la responsabilidad, la autonomía y la formación.

Artículo 21. *Definición de los niveles profesionales.*

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los niveles profesionales que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que realicen:

Nivel 1: Titulación Graduado Escolar.

Mozo de Almacén.  
Empaquetador/Manipulador.  
Recaderos.  
Limpiadoras.  
Ayudante.  
Peón.

Nivel 2: Titulación Graduado Escolar o FP de primer grado:

Personal de oficio sin experiencia.  
Vigilante.  
Conserje.  
Vendedor sin especialización.  
Telefonista/Recepcionista sin idioma.  
Auxiliar administrativo sin especialización.  
Oficial Tercera.

Nivel 3: Titulación EGB o FP de primer grado con formación puesto de trabajo:

Personal de oficio con experiencia.  
Cobrador.  
Tratamiento de textos con idioma.  
Telefonista/Recepcionista con idioma.  
Vendedor.  
Secretaria con idioma.  
Auxiliar Contable.  
Operador de ordenador.

Nivel 4: Titulación BUP o FP de segundo grado:

Personal de oficio especializado.  
Vendedor especializado.  
Oficial administrativo Contable.  
Delineante.  
Secretaria Dirección con dos o más idiomas.

Nivel 5: Titulación BUP o FP de segundo grado con experiencia puesto de trabajo:

Encargado personal de oficio.  
Traductor.  
Programador Informática.  
Contable.  
Delineante especializado.

Nivel 6: Titulación universitarios grado medio:

Analista informático.  
Jefe de ventas.  
Jefe administrativo.

Nivel 7: Titulación universitarios grado medio con experiencia en puesto de trabajo y universitarios grado superior:

Analista de sistemas.  
Delegado red de ventas (Director comercial).  
Jefe Primera administrativo (Director administrativo).

## CAPÍTULO VI

## Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

Los colaboradores que por necesidades de la empresa usuaria sufrieran movilidad funcional tendrán la obligación de comunicarlo a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» inmediatamente, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, siempre y cuando dichas funciones estén dentro del objeto del contrato de trabajo y puesta a disposición por el cual fue contratado el colaborador.

Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

Los colaboradores que por necesidades de la empresa usuaria donde presten sus servicios o bien por requerimiento de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», tuvieran que desplazarse fuera de los límites que establece el artículo 12 del presente Convenio, tendrán una retribución en concepto de dietas y gastos de desplazamientos: 1.200

pesetas cuando la comida del mediodía sea fuera del domicilio y 5.500 pesetas cuando tengan que pernoctar fuera del domicilio.

Se podrá pactar individualmente o bien a través de petición por escrito de la empresa usuaria, el pago de plus transporte aun cuando los límites de distancia sean inferiores a los mínimos establecidos en el artículo 12 del presente Convenio y con la aprobación de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 24. *Modificación de condiciones de trabajo.*

Los colaboradores quedan obligados a notificar inmediatamente a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», cualquier modificación de las condiciones del contrato de trabajo con el fin de subsanar cualquier error que pueda producirse como consecuencia de la modificación de dicho contrato.

### CAPÍTULO VII

#### Retribución

#### Artículo 25. *Estructura salarial.*

El salario de los trabajadores está compuesto:

1. Salario base de Convenio.
2. Gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior a un mes.
3. Complementos salariales individualmente pactados o unilateralmente concedidos por «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada».
4. Indemnizaciones por fin de contrato.

#### Artículo 26. *Salario base.*

Será el resultante de dividir el consignado en los niveles profesionales y que se establece en el anexo I entre 14 mensualidades.

#### Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior a un mes.*

Todo trabajador afectado por el ámbito del presente Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias de carácter semestral al año, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre, cuya cuantía será igual al salario base. Pudiendo ser prorrateados los importes de dichas gratificaciones mensualmente.

#### Artículo 28. *Complementos salariales.*

Todos los trabajadores podrán percibir los siguientes complementos salariales individualmente pactados o unilateralmente concedidos por «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada».

1. Puesto de trabajo: Este complemento no tendrá carácter personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento. Este complemento será una cantidad variable según el puesto a desempeñar.
2. Por calidad y cantidad de trabajo. Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo compensaciones salariales, vayan o no unidas a un sistema de retribución por rendimiento.
3. Mejoras voluntarias. A este concepto se le aplicará el sistema de compensación y absorción al que se refiere el artículo 7 del presente Convenio.

#### Artículo 29. *Complementos extrasalariales.*

Dentro de estos complementos se encuentran las dietas, gastos de kilometraje y plus transporte, cuya consideración nunca será de salario a ningún efecto, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 30. *Indemnización fin de contrato.*

A la finalización de cada contrato todo colaborador recibirá una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, según la Ley 14/1994, de 1 de junio.

#### Artículo 31. *Lugar, tiempo y forma de pago de salario.*

El pago del salario se efectuará dentro o fuera de la jornada de trabajo en las oficinas de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» y a partir del cuarto día hábil del mes siguiente del devengo.

Para determinar los días hábiles se considerará el calendario de la ciudad donde C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal tenga ubicada la administración central.

Los salarios podrán ser abonados en moneda de curso legal, mediante talón nominativo u otra modalidad de pago similar a través de entidades bancarias.

### CAPÍTULO VIII

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. Teniendo en cuenta que la jornada de trabajo de los colaboradores será la establecida en la empresa usuaria donde preste el servicio, salvo que por necesidades de producción u organización se fijen otras distintas. Observándose en todo caso las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

#### Artículo 33. *Jornada nocturna.*

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

#### Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de las cuarenta horas semanales u ocho diarias, teniendo en cuenta donde el trabajador preste sus servicios.

La retribución o compensación de las horas extraordinarias se pactará de forma individual.

#### Artículo 35. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación y según se establece en el anexo II, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días en caso de nacimiento de hijos, cuando sea necesario hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cuatro días.
3. Dos días en caso de enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, cuando sea necesario hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cuatro días.
4. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos; cuando sea necesario hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cinco días.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en 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 laborables, durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al 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 que tuviera derecho en la empresa.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
8. Para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.
9. Un día para asistir al matrimonio de parientes de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse 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 el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 36. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada salvo pacto individual.

La retribución será igual al salario base mensual establecido en el Convenio para cada categoría.

Los colaboradores contratados temporalmente podrán disfrutar de las vacaciones o ser compensadas. Siendo dicha compensación prorrateada mensualmente. Pudiéndose pactar de forma individual la compensación no prorrateada.

Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada y a satisfacción de la empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiera durante dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones no comenzarán en día festivo, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

### CAPÍTULO IX

#### Derechos y obligaciones de los trabajadores

#### Artículo 37. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las leyes.

### CAPÍTULO X

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 38. Faltas.

##### 1. Faltas;

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio, y las que establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

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

##### 2. Faltas leves:

2.1 Tres faltas de puntualidad durante un período de un mes con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos sin que exista causa justificada.

2.2 No comunicar con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2.3 Falta de notificación en tiempo oportuno de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2.4 Falta de aseo y limpieza personal.

2.5 No atender al público con la debida corrección y diligencia.

2.6 Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

2.7 Pequeños descuidos en la conservación del material.

2.8 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio dentro de los diez días de producido.

2.9 Faltar al trabajo un día al mes sin causa.

2.10 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 y usar palabras soeces.

##### 3. Faltas graves:

3.1 Tres faltas de puntualidad durante un período de un mes con retraso superior a quince minutos.

3.2 Más de tres faltas de puntualidad durante un período de un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince.

3.3 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

3.4 Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, cualesquiera que sean éstos.

3.5 Simulación de enfermedad o accidente.

3.6 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha o tarjeta de control.

3.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

3.8 Cambiar, mirar, revolver los armarios, ropas y objetos de los compañeros sin la debida autorización.

3.9 Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.

3.10 Cometer dos faltas leves en un período de tres meses.

3.11 El abandono del trabajo sin causa justificada.

3.12 La imprudencia en actos de servicio que implique riesgo grave de accidente para las personas o peligro de avería, incendio o inundación de las instalaciones o mercaderías de la empresa.

3.13 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.

3.14 Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de ellos a la dirección.

3.15 La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, ropa de trabajo y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

##### 4. Faltas muy graves:

4.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un período de un mes con retraso superior a quince minutos.

4.2 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

4.3 Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que con ellos convivan.

4.4 La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Dedicarse a trabajo de la misma actividad que implique la competencia a la empresa, si no media autorización de la misma. Relevar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada, produciendo sensible perjuicio a la misma.

4.5 El hurto y el robo, 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. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio, así como la malversación.

4.6 Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

4.7 La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

4.8 Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

4.9 La continuidad y habitualidad en la falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

4.10 El estado habitual de embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

4.11 Las ofensas, faltas graves de respeto y consideración o malos tratos al empresario, jefes, compañeros, subordinados o a sus familiares.

4.12 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso.

4.13 La reiteración en falta grave cometida en un período de tres meses aunque sea de distinta naturaleza.

4.14 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

4.15 Las riñas, pendencias y discusiones graves con los compañeros de trabajo.

4.16 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

4.17 El abuso de autoridad por parte de los jefes.

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

5.1 Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

5.2 Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

5.3 Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o bien, rescisión del contrato de trabajo.

**Artículo 39. Régimen de sanciones.**

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

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

En el caso de falta muy grave, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado.

Las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente, serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la empresa, compañeros de trabajo o clientes.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**Artículo 40. Prescripción de sanciones.**

Respecto a los trabajadores, la facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los dos días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO XI****Formación profesional****Artículo 41. Formación profesional.**

«C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» dedicará el 1,25 por 100 de la masa salarial a la formación de colaboradores.

**CAPÍTULO XII****Derechos sindicales****Artículo 42. De los representantes de los trabajadores.**

1. Se entenderán por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

**CAPÍTULO XIII****Seguridad e higiene****Artículo 43. Seguridad e higiene.**

En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa legal vigente.

La empresa usuaria es responsable en materia de seguridad e higiene en el trabajo siempre que algún colaborador preste servicios en su centro de trabajo.

Comprometiéndose «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» a formar al colaborador sobre la prevención de riesgos laborales, siempre que la empresa usuaria facilite a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada» el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

**Disposición final primera.**

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como en las demás normas laborales y de Seguridad Social legales y reglamentarias.

**Disposición final segunda.**

El incremento salarial para el segundo año de vigencia del Convenio será el Índice de Precios al Consumo previsto, que será aplicado desde el 1 de enero de 1998.

**ANEXO I**

**Tabla salarial para el período de 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1997**

Niveles	Pesetas
1	1.108.736
2	1.153.900
3	1.312.381
4	1.448.145
5	1.640.478
6	1.878.062
7	1.945.944

Incremento salarial año 1998, Índice de Precios al Consumo experimentado al 31 de diciembre de 1997.

Incremento salarial año 1999, Índice de Precios al Consumo experimentado al 31 de diciembre de 1998.

**ANEXO II****Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo****1. Normas generales:**

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

**2. Casos específicos:**

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

2.2 Visitas médicas: En el caso de salidas al médico de cabecera o especialistas, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono, será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En los casos en que, a juicio de la empresa, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y se aplicará el 85 por 100, si existiese discrepancia entre las partes, se pedirá dictamen al Inspector médico de la Seguridad Social. No obstante, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

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

Será considerado cumplimiento del deber público:

a) Documento nacional de identidad: Será retribuido sólo en el caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida.

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

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

La revista militar será considerada como permiso particular.

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

2.4 Permisos particulares: Se descontarán a precio de coste.

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

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

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

2.6 Faltas sin justificar: Se descontarán a coste.

## ANEXO III

**Normativa de obligado cumplimiento para todos los empleados adscritos a empresas usuarias**

Primera.—Los partes de trabajo se rellenarán por los empleados diariamente, pasándolos a la firma por la empresa usuaria diaria o semanalmente.

Todos aquellos días que no estén firmados por el responsable de la empresa usuaria en la que presten los servicios, no serán reconocidos como días trabajados, siendo descontados de la nómina correspondiente.

En caso de baja por enfermedad, es obligación del empleado avisar tanto a la empresa usuaria en la que presten los servicios, como a «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», presentando los partes de baja y alta en nuestras oficinas, en el plazo más breve posible, no superando nunca los cinco días.

El no cumplimiento de esta norma, será considerado como falta leve, según el artículo 38.2.3 del presente Convenio Colectivo. Siendo sancionable, según el artículo 38.5.1 del citado Convenio.

Segunda.—Los partes de trabajo deberán ser entregados en nuestras oficinas el último día laborable de cada mes, o el último día de trabajo efectivo realizado, si este no coincidiese con el último día laborable del mes en curso.

El retraso en la entrega de dichos partes conllevará el mismo retraso en el abono de la nómina correspondiente.

Tercera.—Todos los trabajadores de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», cuyo puesto de trabajo en la empresa usuaria implique o requiera llevar uniforme, tendrán la obligación de encargarlo y recogerlo en la dirección que se les indique, fuera del horario de trabajo y en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de comunicación de estas normas. Asimismo, se hace constar que el uso del mismo es de carácter obligatorio.

El no cumplimiento de esta norma será considerado como falta grave, según el artículo 38.3.15 del presente Convenio Colectivo. Siendo sancionable, según el artículo 38.5.2 del citado Convenio.

Cuarta.—La obtención de permisos para vacaciones, puentes, etc., deberán ser consultados y solicitados a los responsables de personal de «C3 ATT Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada», en todos los casos y con quince días de anticipación como mínimo.

No se concederá ningún puente que no establezca la empresa usuaria con carácter general a todos los empleados.

El no cumplimiento de esta norma será considerado como falta muy grave, según el artículo 38.4.12 del presente Convenio Colectivo. Siendo sancionable según el artículo 38.5.3 del citado Convenio Colectivo.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**17558** *ORDEN de 7 de julio de 1997 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife), en el recurso contencioso-administrativo número 1.258/1994, interpuesto por «Daniestel, Sociedad Limitada».*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife), con fecha 30 de abril de 1997, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.258/1994, interpuesto por «Daniestel, Sociedad Limitada», sobre infracciones en materia de sanidad vegetal, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallo: Desestimamos el recurso interpuesto por no ser contrario a Derecho el acto impugnado. Sin costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 7 de julio de 1997.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Sanidad de la Producción Agraria.

**17559** *ORDEN de 7 de julio de 1997 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Cáceres), en el recurso contencioso-administrativo número 558/1995, interpuesto por don Ambrosio Domínguez Romero.*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Cáceres), con fecha 22 de enero de 1997, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 558/1995, promovido por don Ambrosio Domínguez Romero, sobre petición de reconocimiento de categoría de Auxiliar (grupo D), sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña María del Pilar Simón Acota, en nombre y representación de don Ambrosio Domínguez Romero, contra las Resoluciones a que hace referencia en el primer fundamento de la sentencia, debemos declarar y declaramos que los actos administrativos impugnados son conformes a Derecho. No hacemos especial pronunciamiento en cuanto al pago de las costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 7 de julio de 1997.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

**17560** *ORDEN de 7 de julio de 1997 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Logroño) en el recurso contencioso-administrativo número 657/1993, interpuesto por don Federico Manuel García Foncea.*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Logroño), con fecha 17 de octubre de 1996, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 657/1993, promovido por don Federico Manuel García Foncea, sobre denegación para utilizar la uva que exceda de los rendimientos máximos asignados en la elaboración de vinos amparado por la denominación de origen calificada «Rioja», sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo. Sin costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 7 de julio de 1997.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento e Ilma. Sra. Directora general de Política Alimentaria e Industrias Agrarias y Alimentarias.

**17561** *ORDEN de 7 de julio de 1997 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), en el recurso contencioso-administrativo número 711/1994, interpuesto por don José Ruiz García.*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), con fecha 3 de marzo de 1997, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 711/1994, promovido por don José Ruiz García, sobre ayuda a la producción de oleaginosas, sentencia cuya parte dispositiva dice así: