

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

(BOE 08/02/2008; Vigencia: 01/01/2006 a 31/12/2010)

Visto el texto del V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (Código de Convenio n.º 9909525), que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2007, de una parte por las asociaciones empresariales AETT, AGETT y FEDETT en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y UGT 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 de Trabajo, resuelve:

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

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

V 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.

4. 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.

Beneficios sociales.

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.

5. En virtud del necesario reparto competencial referenciado, las unidades de negociación de ámbito autonómico podrán desarrollar y mejorar 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.

6. 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.

Art. 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) «Puesto a disposición», aquel que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios.

b) «De estructura», aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.

Art. 3. Ámbito territorial.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 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.

Art. 5. Vigencia, denuncia y prórroga.—1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010.

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 sustitutivo 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.

Art. 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 decisión arbitral a través del ASEC.

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

Art. 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.

3. A partir del 1 de enero de 2008, aquellas empresas que hayan venido abonando el plus de transporte que se establecía en el artículo 31.2 del IV Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, y que se extingue en virtud del presente Convenio, procederán a la conversión del mismo en concepto cotizable.

Los importes percibidos al amparo del mencionado concepto cotizable, previsto en el presente artículo, tendrán la consideración de complemento retributivo *ad personam*.

Dada su condición originaria de mejora concedida a título voluntario por algunas empresas, los referidos importes del concepto cotizable podrán ser, en todo caso, objeto de absorción y compensación, de conformidad con lo establecido en los apartados 1 y 2 del presente artículo, por las mejoras establecidas en convenio colectivo o pacto individual, hasta su total extinción.

Art. 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.

Art. 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 doce 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) La 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.

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

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

f) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación en el artículo 49 del presente Convenio.

g) El seguimiento y control del porcentaje de contratación indefinida establecida en el artículo 51 del presente Convenio y de la aplicación de las consecuencias derivadas para el caso de incumplimiento.

h) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

5. La Comisión paritaria estatal fijará los recursos económicos que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y competencias, y de forma específica para afrontar los costes derivados de la implantación y actividad de la representación sindical dentro del sector.

A tales efectos, la suma de recursos asignados anualmente a la Comisión paritaria estatal provendrán de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio, mediante la aportación por parte de las mismas de un importe equivalente al 0,05% de la suma de las bases de cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional (AT y EP) del personal puesto a disposición.

No obstante, quedarán exentas del pago de la mencionada aportación aquellas empresas que acrediten ante la Comisión paritaria estatal, mediante certificación de las federaciones sindicales firmantes del Convenio, el hecho de tener liberados

sindicales en el seno de su empresa, designados de acuerdo con el procedimiento de elección en la empresa de representantes legales de los trabajadores.

A los solos efectos de efectuar la gestión de la recaudación de las aportaciones empresariales, la Comisión paritaria estatal podrá facultar a la fundación sectorial SINDETT para llevar a cabo la gestión de cobro y para suscribir los acuerdos de colaboración con la Seguridad Social que faciliten dicha gestión.

La Comisión Paritaria estatal deberá elaborar y aprobar anualmente un Plan de Actividades y Presupuesto de Gastos al principio de cada ejercicio, así como una Memoria de Actividades a la finalización del mismo, en el que se especificarán las partidas a que se designen los fondos recaudados.

Art. 10. Comisiones delegadas de seguimiento.— La Comisión paritaria estatal constituirá Comisiones de seguimiento del presente Convenio en aquellas Comunidades Autónomas que con presencia significativa de empresas de trabajo temporal 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) y d) del artículo 9 apartado 4 del presente Convenio, y la fijación, recaudación y gestión del apartado 5, cuyo ejercicio queda reservado con carácter exclusivo a ésta.

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 apartado 5, 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 todo 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 puestos a disposición del domicilio de la Comisión de seguimiento constituida, en su caso, en la Comunidad Autónoma correspondiente.

Art. 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 para el personal de estructura, 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 de los tres últimos años, pudiendo utilizarse en las empresas con un censo superior a cincuenta 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 antes citada y la 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, que tendrá efecto durante el año que se solicite, salvo que la Comisión paritaria acuerde un período mayor, la determinación de las nuevas condiciones económicas, así como el procedimiento para la recuperación de las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores, 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 obtenido la autorización administrativa definitiva.

Art. 12. Limitaciones y prohibiciones.—Las organizaciones firmantes del Convenio entienden que no existe razón para que se produzca discriminación negativa en la contratación temporal realizada a través de las empresas de trabajo temporal con respecto a la contratación temporal directa.

En este sentido, las organizaciones sindicales y patronales firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar en el marco del Diálogo Social para la eliminación de las prohibiciones, limitaciones y/o restricciones normativas que afecten al libre desarrollo de la actividad de las empresas de trabajo temporal y, de forma específica, para la eliminación de las prohibiciones vigentes relativas a la prestación de servicios en actividades consideradas de especial peligrosidad y para contratar con las administraciones públicas.

Asimismo, las organizaciones firmantes se comprometen a realizar las gestiones necesarias para evitar que se incluyan en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente, la contratación de los servicios de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios, entendiendo que tales cláusulas deben tenerse por no puestas y declararse su nulidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 13. 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.

Art. 14. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.—1. Sin perjuicio de la responsabilidad del personal puesto a disposición 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 puesto a disposición 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.

Art. 15. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. 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 puestos a disposición, 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 puesto a disposición 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 centros 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 habitual de prestación del servicio 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.

Art. 16. 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 a los trabajadores de estructura, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Art. 17. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.—1. El personal de estructura 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. Sin perjuicio de que proceda la utilización de la modalidad de contratación eventual en todos aquellos casos en que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, así lo amparen circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y con ánimo ejemplificativo, se acuerda para el sector, que mediante aquélla podrá contratarse a personal para el desempeño de las siguientes actividades:

Incremento en determinado ámbito geográfico de las actividades comerciales y de aquellas otras con ésta relacionadas o de ellas derivadas. Se incluye en orden a obtener una mayor implantación geográfica de la empresa.

De carácter estacional sin necesaria reiteración o ciclo regular.

Retrasos en la ejecución de tareas derivadas de la alta rotación de personal de estructura en un ámbito, unidad, sección u oficina de la empresa. Se entiende por alta rotación cuando en el ámbito, unidad, sección u oficina en el período de seis meses dentro de los últimos nueve ha habido más de dos vacantes o el porcentaje de absentismo es superior al 5%.

En ningún caso la utilización de la contratación temporal podrá ir en perjuicio del compromiso de estabilidad pactado en el artículo 51 de este convenio.

Se acuerda, igualmente, la posibilidad de concertación del contrato eventual por circunstancias de la producción por un período máximo de doce meses, dentro de un período de referencia de dieciocho meses.

Art. 18. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.—1. El personal puesto a disposición 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 causa y 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 mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

3. Las empresas de trabajo temporal incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en la legislación vigente. Asimismo, hará constar el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que pretende cubrir, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél, cuando se trate del supuesto previsto en el artículo 15.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO III

Ingreso al trabajo

Art. 19. Período de prueba.—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados, tanto si se trata de personal de estructura como de personal de puesta a disposición para prestar servicios en una empresa usuaria.

2. El período de prueba para el personal de estructura será el correspondiente al nivel profesional del trabajador contratado:

Nivel 1: 15 días laborables.

Nivel 2: 1 mes.

Nivel 3: 3 meses.

Niveles 4 a 7: 6 meses.

En el caso del personal en misión, la duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados, ni de 45 días para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo período de prueba no excederá de 15 días laborables.

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.

4. Para los trabajadores contratados por tiempo indefinido los períodos de prueba serán los dispuestos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. Contenido de la prestación laboral.— 1. 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.

Art. 21. 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 del personal de estructura

Art. 22. Grupos profesionales. Clasificación profesional.—Los trabajadores de estructura 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 el 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.

La actual clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades del sector, facilitando una mejor interpretación para todo el colectivo del personal de estructura 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 de estructura 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.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento 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, servicios o instalaciones.

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 de estructura 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 en las estructuras de las empresas de trabajo temporal 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 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 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 claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica 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.

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

Operaciones de limpieza.

Tareas que consistan 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.

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

Auxiliares Administrativos.

Introduutores de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.
Teleoperadores.

Conserjes y Porteros.

Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

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.

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

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio.

Conductores.

Grabadores/Verificadores.

Comerciales.

Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión.

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

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

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter avanzado y secretarías y secretarios de departamento.

Coordinador de operaciones y técnico de prevención (grado medio), selección y gestión.

Comerciales especializados o avanzados (en todo caso se consideran como tales los que llevan realizando estas funciones más de un año).

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 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, así como titulados universitarios sin experiencia.

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

Secretaría de dirección con dominio de idioma/s extranjero.

Programador de informática.

Jefes de Agencia, Jefe Técnico y Formadores de personal.

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

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 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, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Jefes de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores o Supervisores de áreas de actividad.

Responsable de varias agencias.

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.

Se incluyen 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, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este nivel profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

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.

Consolidación de nivel superior. El desempeño de trabajo de nivel superior en uno o varios períodos de contratación durante cuatro meses en un año o de ocho meses en dos años, dará derecho a consolidar el nivel superior. En todo caso, quedarán excluidos de la consolidación del nivel superior por los motivos expuestos, los trabajadores que desempeñen funciones de nivel superior por causas de interinidad.

Ámbito de aplicación. El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación al personal de estructura.

CAPÍTULO V

Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo

Art. 23. 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 de puesta a disposición 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.

Art. 24. 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 de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

2. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio los trabajadores de puesta a disposición 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 del apartado anterior, percibirán las dietas u otros conceptos extrasalariales al efecto establecidos en el Convenio colectivo de la empresa usuaria.

3. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio los trabajadores de estructura que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos en el apartado primero del presente artículo, percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

10 € durante el año 2008, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

22,5 € durante el año 2008, en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar el trabajador una provisión de fondos a la empresa.

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.

Los trabajadores de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos 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 0,23 € por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Art. 25. Modificación de condiciones de trabajo.— En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 13 apartado 2 del presente Convenio, proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal puesto a disposición 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 del personal de estructura

Art. 26. Estructura de la retribución.—La retribución de los trabajadores de estructura estará integrado por:

- a) El salario base de Convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- d) Percepciones extrasalariales.

Art. 27. 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 para los años 2006, 2007 y 2008 del salario base de Convenio para el personal de estructura en cómputo anual, que contempla las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias, es la establecida en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente Convenio.

2. El incremento salarial para el año 2009 será el resultante de incrementar las tablas salariales correspondientes al año 2008 que se contemplan en el anexo I del presente Convenio en el IPC previsto para el año 2009 + 0,5 puntos. En el supuesto de que el IPC real del año 2009 fuera superior al IPC previsto, se procederá a la regularización de los salarios mediante el pago de atrasos del diferencial resultante entre el IPC previsto + 0,5 y el IPC real + 0,5.

El incremento salarial para el año 2010 será el resultante de incrementar en el IPC previsto para este año + 0,75 puntos, las tablas salariales vigentes en el año 2009 una vez hayan sido éstas actualizadas siguiendo los mismos criterios, en su caso, que el año anterior. En el supuesto de que el IPC real del año 2010 fuera superior al IPC previsto, se procederá a la regularización de los salarios mediante el pago de atrasos del diferencial resultante entre el IPC previsto + 0,75 y el IPC real + 0,75.

Los atrasos por regularización del IPC se abonarán en el primer trimestre de los años 2010 y 2011, respectivamente.

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

Art. 28. Complementos salariales.—1. Los trabajadores de estructura incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

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

2. Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre 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 35 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base de Convenio.

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.

Art. 29. Mejoras voluntarias.—El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Art. 30. Gratificaciones extraordinarias.—Los trabajadores de estructura tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio. Se abonarán en junio y diciembre o prorrateadas a lo largo del año, a elección de cada empresa.

Art. 31. 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, bono guardería e indemnizaciones.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Art. 32. Retribución del personal de puesta a disposición.—1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semana, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

A los efectos anteriores y con el fin de clarificar el concepto legal de Convenio Colectivo aplicable, serán de aplicación las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de carácter estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria.

Quedan excluidos los pactos individuales y los complementos denominados *ad personam*, no vinculados al puesto de trabajo.

2. En el contrato de puesta a disposición se hará constar la retribución total a percibir por el trabajador, conforme a las normas convencionales citadas en los párrafos precedentes, con cita expresa de las mismas.

En cualquier caso, se hará constar la retribución por unidad de tiempo, indicando la retribución/hora y reflejando separadamente aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas.

3. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que los trabajadores de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o firma del Acuerdo correspondiente.

Los trabajadores que hubieran finalizado la prestación de servicios tendrán derecho a percibir dichos atrasos siempre que hubieran prestado servicios en la usuaria durante el tiempo de vigencia de los convenios, acuerdos o pactos colectivos de aplicación, sin que, a estos efectos, tenga carácter liberatorio para el empresario el recibo del saldo y finiquito firmado, en su caso, por el trabajador. El abono de los atrasos, en este caso, se realizará en un período no superior a tres meses desde la publicación o firma de aquéllos.

4. En el contrato de trabajo u orden de servicio constarán igualmente todos los datos citados en el punto 2 de este artículo, así como el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que se pretende cubrir.

5. En el caso previsto en el vigente artículo 12 de la Ley 14/1994, durante el tiempo en que la empresa de trabajo temporal deba facilitar al trabajador la formación requerida en materia preventiva, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios, el trabajador tendrá el derecho a percibir la retribución establecida en el apartado 1 del presente artículo.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Art. 33. Jornada de trabajo.—1. La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será la siguiente:

Para el año 2006, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.758 horas.

Para el año 2007, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.758 horas.

Para el año 2008, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.756 horas.

Para el año 2009, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.754 horas.

Para el año 2010, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.752 horas.

La retribución íntegra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a períodos de descanso que se acumularán a los períodos de descanso que como consecuencia de la reducción de jornada quedaron establecidos en el Convenio Colectivo anterior. Estos períodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores propiamente dichos, en medias jornadas, entendiéndose en tal caso que la jornada anual efectiva anual exigible a los trabajadores es la establecida en el presente artículo.

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 puesto a disposición será la aplicable en la empresa usuaria, en función del puesto de trabajo desempeñado.

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.

Art. 34. Horas extraordinarias.—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual reflejada en el artículo anterior.

2. Para el personal de estructura, 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. Respecto del personal de puesta a disposición, en materia de la retribución de las horas extraordinarias será de aplicación lo dispuesto al efecto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

4. 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 fuerza mayor.

Art. 35. Jornada nocturna.—1. Para el personal de estructura se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

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.

La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. En esta modalidad de jornada laboral no podrán realizarse horas extraordinarias.

2. Respecto del personal de puesta a disposición será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

Art. 36. Descanso semanal y festividades.— 1. Respecto al personal de estructura, 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.

2. En cuanto al personal de puesta a disposición, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

Art. 37. Licencias y permisos.—1. Los trabajadores tanto de estructura como de puesta a disposición, 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, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 km por trayecto.

No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 km de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península.

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.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Las trabajadoras, por lactancia de 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, o bien por una reducción de su jornada en media hora, al inicio o al final de la misma, durante el referido período de lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del período de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a 1 hora de ausencia, o media hora de reducción de jornada, o 15 días de descanso ininterrumpidos, por cada hijo, a disfrutar en los mismos términos que los previstos para el supuesto de parto sencillo. La opción por la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad. En el caso de que padre y madre trabajen, estos derechos podrán ser disfrutados indistintamente por uno y otro.

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

2. Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.

Art. 38. Reducción de Jornada.—Los trabajadores, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales supuestos, sin perjuicio de los que en cada momento reconozca la normativa laboral y que serán de aplicación a los trabajadores sujetos al presente convenio en los términos previstos en la misma:

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada diaria de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4. La concreción de la jornada ordinaria establecida en los apartados anteriores vendrá referida al horario establecido con carácter general en la empresa, salvo la existencia de acuerdos individuales entre ésta y el trabajador.

Art. 39. Excedencias.—Los trabajadores, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a solicitar excedencias de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales supuestos, sin perjuicio de los que en cada momento reconozca la normativa laboral y que serán de aplicación a los trabajadores sujetos al presente convenio en los términos previstos en la misma:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por

naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 40. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.—Las trabajadoras, tanto de estructura como de puesta a disposición, víctimas de violencia de género tendrán los derechos en materia laboral que en cada momento les reconozca la legislación. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales, sin perjuicio de los que en cada momento les reconozca la normativa laboral y de los que ya hayan sido recogidos a lo largo del texto del presente convenio:

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4. A los efectos del despido individual por causas objetivas regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores no se computarán las ausencias de las trabajadoras motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Art. 41. Vacaciones.—1. Para el personal de estructura, 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.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de Convenio. Para el personal de estructura el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

2. A los trabajadores de puesta a disposición contratados temporalmente se les podrá abonar la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo, salvo que la duración del mismo, o la sucesión de contratos sin solución de continuidad, 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.

En cuanto a su duración, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del

disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO IX

Acción social

Art. 42. Seguro colectivo.—Las empresas concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores de estructura y puestos a disposición, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 16.500 €

Gran invalidez: 16.500 €

Invalidez permanente absoluta: 16.500 €

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 10.500 €

A efectos de asegurar el cumplimiento por las empresas del contenido del presente artículo, deberá facilitarse a la Comisión Paritaria del presente Convenio una copia de las pólizas concertadas.

Art. 43. Bono guardería.—Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito del personal de estructura de las empresas de trabajo temporal, las empresas abonarán a los trabajadores de estructura a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, las cantidades siguientes:

Para el año 2008, 400 € anuales.

Para los años 2009 y 2010, el bono pactado se incrementará con el IPC real de año anterior, respectivamente.

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.

Que se realice, al menos, el 80% de la jornada efectiva de trabajo.

Que se justifique, por parte de los trabajadores, el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.

No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.

No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención con la misma finalidad, por la misma empresa y para el mismo niño.

Los pagos se realizarán de manera trimestral y se efectuarán a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de las empresas al efecto.

Este bono esta exento de compensación y absorción y será de aplicación a partir de la publicación del convenio el Boletín Oficial del Estado.

Art. 44. Complemento por incapacidad temporal.—En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la ETT abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 2 primeros meses desde la fecha de la baja,

entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha de la firma del presente Convenio.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato

Art. 45. Suspensión del contrato.—1. El tiempo de suspensión del contrato por las causas legalmente previstas 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 los artículos 17 y 18 del presente Convenio colectivo, salvo pacto en contrario. A estos efectos, constituyen causas de suspensión del contrato según los términos del artículo 45.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de las vacaciones de su personal o la suspensión total o parcial de la actividad de los trabajadores de aquélla, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de la actividad laboral por parte del trabajador en misión y se comunique previamente a la representación sindical de la ETT o a las federaciones sindicales firmantes del Convenio.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del ET.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de

suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.bis del ET.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 46. Extinción del contrato a instancia del trabajador.—1. Los trabajadores de estructura 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:

Niveles 1 a 3: 8 días laborables.

Niveles 4 a 7: 15 días laborables.

2. Los trabajadores en misión 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.

3. El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal de estructura o del personal en misión 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.

Art. 47. Extinción por finalización del contrato.— 1. Los trabajadores de puesta a disposición tendrán derecho a percibir a la finalización de su relación laboral, por cumplimiento del contrato suscrito, la indemnización económica legalmente prevista, que también podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

2. Al personal de estructura 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.

Art. 48. Incorporación de los trabajadores de puesta a disposición 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 de puesta a disposición 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 21 apartado 2 del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Art. 49. Formación profesional.—1. Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal de puesta a disposición 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.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Art. 50. Prevención de riesgos laborales.— 1. Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Todos los trabajadores de las empresas son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención requieren.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias, ambas partes velarán especialmente por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley 14/1994, de 1 de junio, y Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, y demás normativa de desarrollo aplicable.

3. De conformidad con el art. 4 del Real Decreto 216/1999, la empresa usuaria instruirá al trabajador puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

4. Las partes firmantes del presente Convenio velarán para que la vigilancia de la salud sea un derecho de los trabajadores presidido por los principios de confidencialidad, voluntariedad, especificidad, planificación e injerencia mínima, sin que en ningún caso se ampare un trato discriminatorio respecto de los trabajadores que para el mismo puesto de trabajo ocupe la empresa usuaria. A estos efectos, se creará una comisión que estudie, desarrolle e implante los mecanismos, dentro del marco legal vigente, de reconocimiento de la aptitud médica de un trabajador en sucesivas puestas a disposición y para un mismo puesto de trabajo, o para puestos de trabajo diferentes pero sometidos al mismo protocolo de vigilancia sanitaria específica.

CAPÍTULO XIII

Creación de empleo estable

Art. 51. Creación de empleo estable.—Las empresas se comprometen a que el 65% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido, no computándose a estos efectos los contratos a tiempo parcial de jornada inferior al 50% de la jornada a tiempo completo. Tampoco se computarán, a efectos de determinar el censo de la plantilla de la empresa, para obtener el porcentaje del 65%.

Para calcular el porcentaje anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de trabajadores contratados a 31 de diciembre del año anterior.

Las empresas que no den cumplimiento al porcentaje de nivel de contratación mencionado no podrán acogerse a la ampliación a doce meses de la duración del contrato eventual prevista en el apartado 2, párrafo segundo del artículo 17 del presente Convenio. En el caso anterior, de superarse el período de duración de seis meses, el trabajador contratado tendrá la consideración de trabajador con relación laboral de carácter indefinido.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Art. 52. 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.

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, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto 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.

12. La inasistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo.

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, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para 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 inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.

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

21. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Art. 53. 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 o 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 o 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 XV

Representación y acción sindical en la empresa

Art. 54. 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.

c) Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación e Igualdad de Oportunidades.

Art. 55. 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.

Art. 56. Procedimiento electoral. Elección.—En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 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.

Art. 57. 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.

3. De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y las empresas podrán realizar la acumulación de horas de los representantes legales de los trabajadores, a los efectos de designación de liberados.

Art. 58. Delegados territoriales.—Sin menoscabo de las actuales figuras legales de representación de los trabajadores, valorando las circunstancias específicas de este sector, se acuerda crear como instrumento de gestión del presente Convenio Colectivo la figura del Delegado territorial, facultando a la Comisión Paritaria la determinación del número de Delegados territoriales y sus funciones, y cuyo coste será a cargo del porcentaje recogido en el artículo 9 apartado 5, destinada a la financiación de las actividades de la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Ley de igualdad.—Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de

género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión paritaria estatal tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

«Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Art. 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.»

Segunda.—1. 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 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación o acuerdo que lo sustituya.

2. Igualmente las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir una comisión con objeto de elaborar un estudio para la adecuación de las categorías laborales.

Tercera.—Dadas las especiales características en que se produce la contratación de los trabajadores para su puesta a disposición en las empresas usuarias, por la propia actividad que desarrollan las Empresas de Trabajo Temporal, los firmantes entienden que no deberán computar los trabajadores puestos a disposición por parte de las Empresas de Trabajo Temporal como trabajadores de plantilla de dichas empresas, a los efectos de las obligaciones establecidas en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI).

En cualquier caso, siendo las partes conscientes de la importancia de la integración laboral de las personas con minusvalía, encomiendan a la Comisión paritaria estatal el análisis de posibles gestiones ante la fundación SINDETT, con el fin de poder suscribir convenios de colaboración con dicha entidad para adoptar las iniciativas necesarias encaminadas a la promoción y desarrollo de la integración laboral de las personas con minusvalías.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. 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, modificada por la Ley 29/1999, Real Decreto 216/1999, Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, y demás disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Segunda. Cláusula de género neutro.—En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

ANEXO

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA POR NIVELES
PROFESIONALES

1. Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo 30 del presente Convenio, así como la retribución del período de vacaciones pactado, tienen el carácter de retribución mínima en el sector exclusivamente para el personal de estructura. Se refieren al salario base y podrán hacerse efectivas en doce o, en su caso, en catorce mensualidades, a elección de cada empresa, tal como se encuentra previsto en el citado artículo 30. 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 26, 31 y concordantes del presente Convenio Colectivo.

2. La tabla salarial del personal de estructura para el año 2006 será la siguiente:

Niveles	Euros
1	9.190
2	9.565
3	10.877
4	12.003
5	13.596
6	15.566
7	16.129

3. La tabla salarial del personal de estructura para el año 2007 será la siguiente:

Niveles	Euros
1	9.420
2	9.804
3	11.149
4	12.303
5	13.936
6	15.955
7	16.532

4. La tabla salarial del personal de estructura para el año 2008 será la siguiente:

ESTATAL

Confederación Canaria de Empresarios Convenios colectivos

Niveles	Euros
1	10.375
2	11.375
3	12.375
4	13.000
5	14.600
6	16.700
7	17.500