

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17954 *Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), que fue suscrito, con fecha 19 de octubre de 2018, de una parte por las asociaciones empresariales FEDETT y ASEMPLEO, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.–Servicios y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva del sector.
- Artículo 2. Ámbito funcional.
- Artículo 3. Ámbito territorial.
- Artículo 4. Ámbito personal.
- Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.
- Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del Convenio.
- Artículo 7. Compensación y absorción.
- Artículo 8. Garantía personal.
- Artículo 9. Comisión paritaria.
- Artículo 10. Cláusula de inaplicación de condiciones del convenio.
- Artículo 11. Limitaciones y prohibiciones.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo.

- Artículo 12. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.
- Artículo 13. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.

Artículo 14. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.

Artículo 15. Forma del contrato.

Artículo 16. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.

Artículo 17. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.

CAPÍTULO III. Ingreso al trabajo.

Artículo 18. Período de prueba.

Artículo 19. Contenido de la prestación laboral.

Artículo 20. Pactos de plena dedicación y de permanencia.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional del personal de estructura.

Artículo 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

CAPÍTULO V. Movilidad del trabajador y trabajadora y modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 22. Movilidad funcional.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

Artículo 24. Modificación de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VI. Régimen salarial del personal de estructura.

Artículo 25. Estructura de la retribución.

Artículo 26. Salario base de Convenio.

Artículo 27. Complementos salariales.

Artículo 28. Mejoras voluntarias.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30. Percepciones extrasalariales.

CAPÍTULO VII. Régimen salarial del personal de puesta a disposición.

Artículo 31. Retribución del personal de puesta a disposición.

CAPÍTULO VIII. Tiempo de trabajo.

Artículo 32. Jornada de trabajo.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Artículo 34. Jornada nocturna.

Artículo 35. Descanso semanal y festividades.

Artículo 36. Licencias y permisos.

Artículo 37. Reducción de jornada.

Artículo 38. Excedencias.

Artículo 39. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Artículo 40. Igualdad.

Artículo 41. Vacaciones.

CAPÍTULO IX. Acción social.

Artículo 42. Seguro colectivo.

Artículo 43. Bono Guardería.

Artículo 44. Complemento por incapacidad temporal.

CAPÍTULO X. Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 45. Suspensión del contrato.

Artículo 46. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.

Artículo 47. Extinción por finalización del contrato.
Artículo 48. Incorporación del personal de puesta a disposición a las plantillas de las empresas usuarias.

CAPÍTULO XI. Formación profesional.

Artículo 49. Formación profesional.

CAPÍTULO XII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XIII. Creación de empleo estable.

Artículo 51. Creación de empleo estable.

CAPÍTULO XIV. Régimen disciplinario.

Artículo 52. Graduación de las faltas.

Artículo 53. Sanciones.

CAPÍTULO XV. Representación y acción sindical en la empresa.

Artículo 54. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 55. Cuotas sindicales.

Artículo 56. Procedimiento electoral. Elección.

Artículo 57. Derechos sindicales.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Final. Derecho supletorio.

ANEXO. Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales.

VI 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.

Con la unidad de negociación especificada 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 otros posibles del sector se regirán por las reglas siguientes:

1. Será unidad preferente de negociación la de ámbito 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 sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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, además de las del 84.4 del Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

- Estructura y duración máxima de la jornada anual.
- Duración de descansos y vacaciones.
- Estructura profesional.
- Régimen salarial.
- Beneficios sociales.
- Representación unitaria y sindical.
- Indemnización por extinción del contrato de trabajo.
- Aportación de recursos económicos para formación.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal 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 o trabajadoras por ella contratados.

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

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.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

2. Quedan excluidos:

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

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

Artículo 5. *Vigencia, denuncia y prórroga.*

1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2020.

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 de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Dentro del plazo de un mes 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 (esta cláusula se ha considerado pacto en contrario según lo establecido en el artículo 86.3 ET, por STS 17/11/2015, Casación 321/2014).

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

Artículo 6. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

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

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

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

4. En el supuesto de que la Comisión negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de quince días, la discrepancia se someterá a decisión arbitral a través del ASAC.

5. Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

3. Los importes percibidos al amparo del concepto de plus transporte suprimido en el V convenio, considerados en dicho texto como complemento retributivo *ad personam*, dada su condición originaria de mejora concedida a título voluntario por algunas empresas, 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.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo

colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio, si bien valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio con la composición y recursos que se establecen más adelante.

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 un mes 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. Dado que el convenio colectivo ampara y obliga a todos los trabajadores y trabajadoras y empresas del sector, y en aras a contribuir al mantenimiento y coste de los recursos puestos a disposición de la Comisión Paritaria, esta podrá acordar vías de repercusión del coste de su mantenimiento a las empresas no afiliadas a las patronales firmantes y que también resultan obligadas por este convenio.

5. 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.
- 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 interpretación, la información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.
- e) Resolver motivadamente en los casos de la inaplicación de condiciones del presente Convenio según establece el artículo 10.
- f) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación en el 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) Desarrollar una propuesta sobre el sistema de clasificación profesional tomando como referencia los Grupos Profesionales. Se establece un plazo de seis meses, prorrogables a contar desde la fecha de la publicación del presente convenio, prorrogable por un periodo idéntico cada vez que la Comisión así lo decida.
- i) Siendo voluntad de los firmantes la potenciación del dialogo social en el sector y el crecimiento y reconocimiento del sector de Empresas de Trabajo Temporal, ambas partes acuerdan avanzar en la regulación específica para las Empresas de Trabajo Temporal, compatible con el uso de otras modalidades de contratación temporal directa o a través de las mismas.
- j) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

6. La Comisión paritaria 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.

Con tal fin las organizaciones sindicales firmantes podrán designar hasta un máximo de seis personas contratadas por las empresas del sector, tres por cada sindicato, para su liberación en el desarrollo de las funciones asignadas a la comisión paritaria. Cada organización sindical firmante podrá designar a un máximo de una persona por empresa, hasta el citado límite de tres, seis sumadas ambas organizaciones sindicales.

El proceso de designación contará con la consulta previa, no vinculante, a la empresa.

Los representantes ya liberados a la firma del convenio, computarán dentro del límite máximo de 6 representantes liberados.

El número de los representantes de la parte patronal serán designados de forma proporcional al número de miembros designados por las organizaciones sindicales en el presente convenio.

Ambas partes acuerdan la supresión de la aportación del 0'05% establecida hasta ahora en anteriores convenios con efectos de 1 de enero de 2011.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.4 del presente convenio, las personas designadas en el apartado anterior se mantendrán en el ejercicio de sus funciones, con independencia de que el convenio se encuentre en situación de prórroga tácita o habiendo sido denunciado, hasta no se vea sustituido por otro.

7. Sin perjuicio del posterior reglamento con el funcionamiento de la comisión paritaria se establecen como domicilio de notificaciones las sedes sociales de la patronal AEMPLEO, de la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT.

8. Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

Artículo 10. *Cláusula de inaplicación de condiciones del convenio.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo para el personal de estructura reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de inaplicación se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, los trabajadores y trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique la inaplicación.

3. En caso de acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que resulte de aplicación.

Artículo 11. *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, son conscientes de la importancia y necesidad de contar con estructuras de representación sindical en el sector, apoyan su desarrollo, y 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

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

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

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

Artículo 13. *Derechos y obligaciones del personal 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 la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.

Artículo 14. *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 y trabajadoras 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.

Artículo 15. *Forma del contrato.*

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

2. Respecto al personal de estructura, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Artículo 16. *Supuestos de contratación laboral 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 trabajadoras y con ánimo ejemplificativo, se acuerda para el sector, que mediante aquella, 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 periodo máximo de doce meses, dentro de un periodo de referencia de dieciocho meses.

Artículo 17. *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 personal puesto a disposición 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 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 de la persona sustituida o el de otra que pase a desempeñar el puesto de aquella, cuando se trate del supuesto previsto en el artículo 15.c) del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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

Artículo 18. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado, 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.
- Nivel 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 el personal técnico titulado, ni de 45 días para el resto, excepto para el no cualificado, 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 quienes 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. Las personas contratadas por tiempo indefinido los periodos de prueba serán los dispuestos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *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.

Artículo 20. *Pactos de plena dedicación y de permanencia.*

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

2. Si la persona trabajadora 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 la persona interesada 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 la persona trabajadora 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

Artículo 21. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

El personal de estructura que preste 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 se desarrollen.

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 del personal 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. Todas las personas trabajadoras de estructura afectadas por este Convenio serán adscritas a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada individuo.

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. Todas las personas que desarrollen su actividad en las estructuras de las empresas de trabajo temporal están clasificadas en uno de los siguientes grupos:

Técnicos/as: 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/as: 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/as: 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/as.
- Introducidos de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros. Teleoperadores.
- Conserjes y Porteros/as.
- 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/as.
- Grabadores/Verificadores/as.
- 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 o trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros los trabajadores o trabajadoras.

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 personas colaboradoras, 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 personas con titulación universitaria sin experiencia.

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

Secretaria/o de dirección con dominio de idioma/s extranjero.

Programador/a de informática.

Jefes/as de Agencia, Jefe/a Técnico/a y Formadores/as 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 personas colaboradoras.

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/as de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores/as o Supervisores/as 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 personas colaboradoras.

Nivel profesional 0:

Criterios generales: Las personas 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 su personal 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, las personas 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 y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 22. *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 este en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 23. *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 14 del presente Convenio Colectivo.

2. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio el personal de puesta a disposición que por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, tenga 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 el personal 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:

De 10 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio y de 22,5 euros 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 la persona interesada una provisión de fondos a la empresa.

A partir del 1 de enero de 2019 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.

El personal 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 la persona afectada 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 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Artículo 24. *Modificación de condiciones de trabajo.*

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 12 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, las personas afectadas 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

Artículo 25. *Estructura de la retribución.*

La retribución del personal de estructura estará integrado por:

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

Artículo 26. *Salario base de Convenio.*

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a las personas afectadas, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

La cuantía del salario base de Convenio para el personal 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. Los incrementos salariales del presente convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año, excepto el incremento adicional previsto para 1 de diciembre de 2020 que se aplicará en dicha fecha sin efectos retroactivos, según Tabla adjunta recogida en el anexo I del presente convenio en la que se aplican los siguientes porcentajes:

– Grupos 1 y 2: Se establece un salario de 14.000 euros a 1 de diciembre de 2020, aplicando en los años 2018, 2019 y 2020 los porcentajes mencionados en la Tabla del Anexo I.

– Grupos 3 y siguientes: Para el año 2018 se aplicará un 3'75%, a partir del 1 de enero de 2019 se aplicará un incremento del 3%, el 1 de enero de 2020 el incremento será del 2,25% y, a partir del 1 de diciembre de 2020 se aplicará un incremento del 0'25% sin efectos retroactivos.

Los atrasos del año 2018 se abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Artículo 27. *Complementos salariales.*

1. El personal de estructura incluido 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 persona trabajadora 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, quienes presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 34 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base 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 y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

Artículo 28. *Mejoras voluntarias.*

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral de la empresa.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal de estructura tendrá 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.

Artículo 30. *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

Artículo 31. *Retribución del personal de puesta a disposición.*

1. El personal contratado para ser cedido 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. El personal puesto a disposición tendrá derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que las plantillas de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o firma del Acuerdo correspondiente.

El personal que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir dichos atrasos siempre que hubieran prestado servicios en la empresa durante el tiempo de vigencia de los convenios, acuerdos o pactos colectivos de aplicación, sin que, a estos efectos, tenga carácter liberatorio para la empresa el recibo del saldo y finiquito firmado, en su caso, por la persona interesada. 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 a la persona contratada la formación requerida en materia preventiva, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios, el trabajador o la trabajadora tendrán el derecho a percibir la retribución establecida en el apartado 1 del presente artículo.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

1. La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será de 1.752 horas.

La retribución íntegra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a periodos de descanso que se acumularán a los periodos de descanso que como consecuencia de la reducción de jornada quedaron establecidos en el Convenio Colectivo anterior. Estos periodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con las personas trabajadoras 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.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo 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.

Artículo 34. *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.

Artículo 35. *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.

Artículo 36. *Licencias y permisos.*

1. El personal 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 o hijas.
- 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, padre, madre, padres y madres políticos, hijos, hijas o hermanos, hermanas.
- e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto.

No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. 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 a la persona afectada 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 la persona afectada 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, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, hermano político o hermana política, en el día del hecho causante.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. A la concesión

de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

m) En los casos de nacimientos de hijos o hijas nacidas prematuramente 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.

n) El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, con una antigüedad en el contrato laboral vigente en el momento de la solicitud del permiso de más de 12 meses continuados en la empresa de trabajo temporal, previo aviso de una semana y justificación tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

– A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.

– A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el cuidado de descendientes con diversidad funcional (discapacidad) igual o superior al 33% reconocida por un organismo oficial competente, siempre que la necesidad esté relacionada, con motivos justificados, con la diversidad reconocida a la persona.

Se entienden que dichas horas se referirán al personal de estructura o puesta a disposición a jornada completa, por lo que el personal que tenga una jornada a tiempo parcial, las mencionadas horas de permiso serán proporcionales a su jornada.

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

Artículo 37. *Reducción de jornada.*

El personal, 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 al personal sujeto al presente convenio en los términos previstos en la misma:

1. En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuras o que, por cualquier causa, precisen hospitalización 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 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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.

Las personas progenitoras adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanentes tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella,

para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en sé iniciará.

3. El personal que tenga la consideración de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo 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 y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores y trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7.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 la persona interesada.

Artículo 38. *Excedencias.*

El personal, 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 personal 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 la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, 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, los trabajadores o trabajadoras 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 artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento interno.

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 personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 39. *Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.*

1. La trabajadora, tanto de estructura como de puesta a disposición 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 en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

2. 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 comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima 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.

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. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la 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.

5. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 40. *Igualdad.*

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género. 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, deberán elaborar 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.

Artículo 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.

Artículo 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.»

Artículo 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 la empresa y el personal interesado.

2. Al personal 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 socialArtículo 42. *Seguro colectivo.*

Las empresas concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias del personal de estructura y de los puestos a disposición, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 16.500 euros.

Gran invalidez: 16.500 euros.

Invalidez permanente absoluta: 16.500 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 10.500 euros.

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.

Artículo 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 al personal 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, la cantidad de 400 euros anuales.

Para los años 2019 y 2020, el bono pactado será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al año inmediatamente 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 y trabajadoras, 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 o niña.

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 está exento de compensación y absorción y será de aplicación a partir de la publicación del convenio el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 44. *Complemento por incapacidad temporal.*

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la Empresa de Trabajo Temporal 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 contratoArtículo 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 16 y 17 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 los trabajadores y trabajadoras de aquélla, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de la actividad laboral por parte del personal en misión y se comunique previamente a la representación sindical de la Empresa de Trabajo Temporal 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 a partir del segundo. El periodo 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 esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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/a, el periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

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 periodo 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 parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

3. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los

supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

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

4. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 2 y 3 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 2 y 3.

6. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 3 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/a que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 2 y 3 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y conforme se

determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

7. 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.

8. Los trabajadores y trabajadoras 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 refieren los apartados 2 a 7

Artículo 46. *Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.*

1. Los trabajadores y trabajadoras 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:

- Nivel 1 a 3: 8 días laborables.
- Nivel 4 a 7: 15 días laborables.

2. Los trabajadores y trabajadoras 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/as titulados/as: Quince días.
- Resto de los trabajadores y trabajadoras: 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.

Artículo 47. *Extinción por finalización del contrato.*

1. Los trabajadores y trabajadoras 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 de la persona trabajadora del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Artículo 48. *Incorporación del personal 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 de la persona trabajadora 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 personal 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 20 apartado 2 del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 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 ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación de las personas contratadas para ser cedidas 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 ciento 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

Artículo 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores y trabajadoras.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores y trabajadoras 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 personal 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras que para el mismo puesto de trabajo ocupe la empresa usuaria. A estos efectos, la comisión existente en el actual Grupo de Empresas de Trabajo Temporal en la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo estudiará, desarrollará e implantará los mecanismos, dentro del marco legal vigente, de reconocimiento de la aptitud médica de una persona 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

Artículo 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 y trabajadoras 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 16 del presente Convenio. En el caso anterior, de superarse el período de duración de seis meses, la persona contratada contratado tendrá la consideración de personal trabajador con relación laboral de carácter indefinido.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras 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 al personal subordinado, compañeros, mandos, resto de 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 y compañeras 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 y compañeras 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 al resto del personal 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 las personas, sean superiores, compañeras 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 las personas subordinadas.
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 la persona trabajadora 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.

Artículo 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 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

Artículo 54. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa de trabajo temporal.

Con independencia de las competencias que legalmente tiene atribuidas, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas 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 y trabajadoras 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.

Artículo 55. *Cuotas sindicales.*

1. A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras, 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 y afiliadas.

Artículo 56. *Procedimiento electoral. Elección.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles como Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, los trabajadores y trabajadoras 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 y Delegadas 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 personas de plantilla. Si no se alcanzara dicho número, se elegirán el número de Delegados y Delegadas gados de Personal que corresponda.

Artículo 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 y trabajadoras afiliados a los Sindicatos que cuenten con representaciones unitarias en las empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegados y Delegadas sindicales, siempre que la empresa ocupe a más de 100 personas, 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 personas, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Los Delegados y Delegadas sindicales que se hayan nombrado 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, la representación de los trabajadores y trabajadoras y las empresas podrán realizar la acumulación de horas de los representantes legales de trabajadores y trabajadoras, a los efectos de designación de personas liberadas.

Disposición adicional primera.

1. Las partes firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma 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 Autónoma 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.

Disposición adicional segunda.

Dadas las especiales características en que se produce la contratación de los trabajadores y trabajadoras para su puesta a disposición en las empresas usuarias, por la propia actividad que desarrollan las Empresas de Trabajo Temporal, las organizaciones firmantes entienden que no deberán computar los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición por parte de las Empresas de Trabajo Temporal como trabajadores y trabajadoras de plantilla de dichas empresas, a los efectos de las obligaciones establecidas en el artículo 38 de la Ley 1/2013, de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En cualquier caso, siendo las partes conscientes de la importancia de la integración laboral de las personas con discapacidad, encomiendan a la Comisión paritaria la realización de propuestas e iniciativas necesarias encaminadas a la promoción y desarrollo de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Disposición final 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 y trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional, y demás disposiciones reglamentarias de desarrollo.

ANEXO

Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales

Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo 29 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 29. 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 25, 30 y concordantes del presente Convenio Colectivo.

Tablas salariales en euros anuales para los años 2018, 2019, 2020

Grupo	Vigente	Δ%	2018	Δ%	2019	Δ%	1/1/2020	Δ%	1/12/2020
1	11032,77	6,72%	11774,17	6,30%	12515,94	5,93%	13258,14	5,596%	14000,00
2	12096,21	3,93%	12571,59	3,79%	13048,05	3,65%	13524,31	3,518%	14000,00
3	13159,65	3,75%	13653,14	3,00%	14062,73	2,5%	14414,30	0,25%	14450,34
4	13824,68	3,75%	14343,11	3,00%	14773,40	2,5%	15142,73	0,25%	15180,59

Grupo	Vigente	Δ%	2018	Δ%	2019	Δ%	1/1/2020	Δ%	1/12/2020
5	15526,18	3,75%	16108,41	3,00%	16591,66	2,5%	17006,46	0,25%	17048,97
6	17759,92	3,75%	18425,92	3,00%	18978,69	2,5%	19453,16	0,25%	19501,79
7	18610,67	3,75%	19308,57	3,00%	19887,83	2,5%	20385,02	0,25%	20435,99

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL**

4622 *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos de modificación del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.*

Visto el texto del Acta, de 15 de febrero de 2019, en la que se aprueban los acuerdos de modificación de los artículos 36 y 43, la tabla salarial del Anexo y la incorporación de una disposición adicional tercera en el texto del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (Código de convenio n.º: 99009525011995), publicado en el «BOE» de 28-12-2018, acta que fue suscrita, de una parte, por las organizaciones empresariales FEDETT y ASEMPLERO, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO.–Servicios y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» de 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de marzo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

**ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA VI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 15 de febrero de 2019, en la sede de ASEMPLERO, sita en Paseo de la Castellana 140 10.ºB, y reunidos los representantes señalados de la Comisión negociadora del VI Convenio Colectivo del sector de Empresas de Trabajo Temporal (Código de Convenio Colectivo número 99009525011995) por la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de U.G.T. (FeSMC-UGT), por la Federación de Servicios de CCOO y por las patronales FEDETT y ASEMPLERO,

MANIFIESTAN

Que publicado el texto del VI Convenio Colectivo del sector de ETT en el «Boletín Oficial del Estado» del pasado 28 de diciembre de 2018, se han advertido errores en el mismo, derivados de la firma de una versión que fue remitida a la autoridad laboral, que no se correspondía con la versión finalmente acordada en el seno de la Comisión Negociadora. Así mismo la Comisión Negociadora acuerda incorporar al texto del

convenio la disposición adicional sobre jubilación, en aplicación a lo dispuesto en la disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre.

Es por ello que se realizan las siguientes subsanaciones y correcciones de los artículos 36 y 43, la tabla salarial del Anexo que dan lugar a una transcripción adecuada del acuerdo ya manifestado y certificado, así como la incorporación de la mencionada disposición adicional, mediante rubrica por la propia Comisión Negociadora:

• En el artículo 36 «Licencias y permisos» del citado Convenio se debe establecer el siguiente redactado corregido y definitivo:

«1. El personal 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 o hijas.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto.

No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. 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 a la persona afectada 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 la persona afectada 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, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

- j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, hermano político o hermana política, en el día del hecho causante.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Las personas trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 periodo de

lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La duración de permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una hora más de ausencia, media hora más de reducción o un periodo más de acumulación de 15 días, por cada menor, a disfrutar en los mismos términos que para el caso de lactancia por un solo menor. La opción por la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

m) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en los términos que establezca la norma.

n) El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, con una antigüedad en el contrato laboral vigente en el momento de la solicitud del permiso de más de 12 meses continuados en la empresa de trabajo temporal, previo aviso de una semana y justificación tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

– A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.

– A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el cuidado de descendientes con diversidad funcional (discapacidad) igual o superior al 33% reconocida por un organismo oficial competente, siempre que la necesidad esté relacionada, con motivos justificados, con la diversidad reconocida a la persona.

Se entienden que dichas horas se referirán al personal de estructura o puesta a disposición a jornada completa, por lo que el personal que tenga una jornada a tiempo parcial, las mencionadas horas de permiso serán proporcionales a su jornada.

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

• En el artículo 43 «Bono Guardería» del texto de Convenio se debe establecer el siguiente redactado corregido y definitivo:

«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 al personal 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, la cantidad de 408,85 euros anuales.

Para los años 2019 y 2020, el bono pactado será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al año inmediatamente 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 y trabajadoras, 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 o niña.

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 está exento de compensación y absorción y será de aplicación a partir de la publicación del convenio en el "Boletín Oficial del Estado".»

- El «Anexo Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales» corregido y definitivo sería el siguiente:

Grupo	Vigente	Δ%	2018	Δ%	2019	Δ%	01/01/2020	Δ%	01/12/2020
1	11032,77	6,72%	11774,17	6,30%	12515,94	5,93%	13258,14	5,596%	14000,00
2	12096,21	3,93%	12571,59	3,79%	13048,05	3,65%	13524,31	3,518%	14000,00
3	13159,65	3,75%	13653,14	3%	14062,73	2,25%	14379,14	0,25%	14415,09
4	13824,68	3,75%	14343,11	3%	14773,40	2,25%	15105,80	0,25%	15143,56
5	15526,18	3,75%	16108,41	3%	16591,66	2,25%	16964,98	0,25%	17007,39
6	17759,92	3,75%	18425,92	3%	18978,69	2,25%	19405,72	0,25%	19454,23
7	18610,67	3,75%	19308,57	3%	19887,83	2,25%	20335,30	0,25%	20386,14

- Disposición adicional tercera. Jubilación Obligatoria:

«De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de un nuevo trabajador indefinido por cada contrato extinguido por este motivo al menos con la misma jornada.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esa causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para poder tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.»

Y para que así conste, proceden en este acto a la firma del presente acta de subsanación de los nuevos artículos 36, 43 y del Anexo Tabla salarial del personal de estructura del convenio, así como incorporar al texto del convenio la disposición adicional sobre jubilación obligatoria, en su versión definitiva y corregida con el fin de facilitar su inscripción, depósito y publicación oficial.–Por FeSMC-UGT, Álvaro Vicioso Alfaro.–Por CCOO Servicios, David Planell Bermejo.–Por FEDETT, Luis Miguel Carmona Moya.–Por ASEMPELO, Andreu Cruañas Acosta.