



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

57

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

III
CONVENIO
ETT's

TEXTO ÍNTEGRO

VALORACIÓN

Nº 57/ 31-VIII-00

INDICE

INTRODUCCIÓN

1ª PARTE EL III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL .

I.- MAS DE LO MISMO

II.- DOS NOVEDADES

III.- CONTENIDOS

IV.- EN RESUMEN

V.- APUNTE FINAL

2ª PARTE EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA

I.- CATORCE PREGUNTAS

- 1.- ¿Se ha producido la recesión anunciada en el sector?
- 2.- ¿Sigue creciendo el número de ETT's?
- 3.- ¿Siguen teniendo el mismo protagonismo en el mercado de trabajo?
- 4.- ¿La reforma ha creado empleo fijo en el sector?
- 5.- ¿Los contratos duran más?
- 6.- ¿Los trabajos son de cualificación más alta?
- 7.- ¿Y la edad de los trabajadores?
- 8.- ¿Y el nivel de estudios de los trabajadores?
- 9.- ¿Pero ha bajado la siniestralidad en el sector?
- 10.- ¿Ha mejorado la formación obligatoria?
- 11.- ¿Y la patronal? ¿Han hecho las paces?
- 12.- ¿Es verdad que las ETT's se están especializando?
- 13.- ¿Es verdad que las Empresas de Trabajo Temporal sufren ciertas discriminaciones respecto a otras empresas?
- 14.- ¿Y los sindicatos mayoritarios, qué dicen?

II.- LA CGT POR LA PROHIBICIÓN DE LAS ETT'S

ANEXO TEXTO DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL ETT's

INTRODUCCIÓN

Os enviamos en este número el texto del III Convenio Colectivo de las ETT's.

Junto al texto encontraremos una valoración del contenido de dicho Convenio y otra sobre la situación del sector en la actualidad. Ambos capítulos muy interesantes para completar la visión que sobre las ETT's –realidad, Ley, Convenios,...- hemos ido elaborando desde CGT para respaldar y documentar suficientemente nuestra posición anti-ETT's.

CONTRA LA PRECARIEDAD. PROHIBICIÓN DE LAS ETT'S.

Este boletín ha sido elaborado por nuestro “experto” en el tema Alberto Gálvez, del sindicato de Administración Pública de Zaragoza.

Un saludo.

Eladio Villanueva Saravia
Secretaría Acción Sindical CGT

EL III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

I.- MAS DE LO MISMO

Ocho meses después del fin de la vigencia del II convenio colectivo, el pasado 31 de julio de 2000, las cuatro patronales del sector llegaron al acuerdo con CC.OO. y U.G.T., firmando el III convenio del sector con gran satisfacción de todos los agentes que han intervenido en las negociaciones.

Lo cierto es que este nuevo convenio, todavía pendiente de publicación, no va a satisfacer a aquellos que esperaban que la vía de la negociación colectiva pusiera freno a la actividad de los modernos traficantes de mano de obra. Desde la firma del II convenio en 1997, el sector experimentó un crecimiento desconocido para cualquier otro ámbito de la economía (excepción hecha del sector de las telecomunicaciones), y se generalizó el recurso al tráfico de mano de obra como un importante instrumento de reducción de costes salariales. Simultáneamente, la sociedad vio aparecer la verdadera cara de la ETT's: creadores de precariedad, de injusticia y de miseria retributiva. Las voces que se alzaron contra la actividad de cesión legal de mano de obra, forzaron en el verano de 1999 la reforma del sector por la vía de la modificación legislativa, en una operación que tenía más de maquillaje que de verdadera intención reformadora, a pesar de que sirvió a las distintas patronales para pronosticar la debacle y la ruina del sector que, a la vista está, un año después todavía no se ha producido.

El fin del periodo de vigencia del antiguo convenio (97-00) podía haber servido a los sindicatos mayoritarios para aprovechar la existencia de un nuevo proceso de negociación y utilizar esta vía para atajar los abusos y las injusticias que vienen caracterizando la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal: abuso de la precariedad y de la temporalidad, desigualdades salariales, baja cualificación de los trabajos, arbitrariedad del régimen disciplinario y pérdida de la conciencia de clase entre los trabajadores, entre otras lindezas. Pero esta oportunidad se ha desperdiciado por tercera vez. Los sindicatos mayoritarios han vuelto a firmar "lo menos malo" de lo que han podido arrancar a las patronales, y no volveremos a tener otra oportunidad hasta el 2003 para firmar "lo mejor para los trabajadores". El III convenio colectivo del sector de Empresas de Trabajo Temporal es simplemente más de lo mismo.

II.- DOS NOVEDADES

El nuevo texto es casi un calco del anterior convenio, con dos salvedades: **la primera**, se establece una estructura de la negociación colectiva en todo el sector distinguiendo entre **negociación a nivel estatal y a nivel autonómico**, otorgando a la estatal la exclusividad en la regulación de materias como

jornada, vacaciones y descansos, estructura profesional, régimen disciplinario y salarial y periodos de prueba, entre otras. Todo lo que no sean estas materias, puede ser regulado o mejorado en la negociación autonómica. Pero las “materias tabú” son intocables. El objeto de esta distribución por materias no es otro que la “homogeneidad económica y social en todo el ámbito de actuación de las ETT’s” o, lo que es lo mismo, garantizar a las empresas el competir en las mismas condiciones en todo el estado. Si las condiciones pactadas hubieran sido buenas para los trabajadores, no estaría de más “blindar” dichas materias pero por desgracia, las condiciones no sólo no son buenas si no que además, tras la firma del convenio estatal, son intocables.

La segunda novedad consiste en la deliberada intención de mejorar las condiciones de trabajo (jornada, salario, estabilidad, promoción, descansos, vacaciones...) del personal de estructura (aquellos que trabajan en la E.T.T.), dejando a los trabajadores cedidos a la regulación del convenio colectivo de la empresa usuaria. Los estrategas de la negociación parecen haber considerado la rentabilidad sindical y han optado por quemar cartuchos negociadores en mejorar (no mucho) la situación de los trabajadores de estructura que son los que votan y los que se afilian. A las patronales, por otro lado, les duele mucho menos en el bolsillo mejorar las condiciones de los 8.000 trabajadores que utilizan ellas mismas, que mejorar las de la globalidad de los dos millones de contratos de puesta a disposición que se celebraron en 1999.

Así que estas son las claves de la negociación: dejar bien atado todo lo sustancial, y satisfacer en mayor medida las necesidades de los que se quedan, olvidándose de los que van y vienen.

III.- CONTENIDOS

Concretando el contenido del nuevo convenio, su **vigencia** es para los años 2000, 2001 y 2002, aunque las cláusulas que tengan efectos económicos no entran en vigor hasta el 1 de enero de 2001. Las partes renuncian a adoptar medidas de presión para modificar lo pactado, o lo que es lo mismo, se acuerda la “**paz social**”. Sin embargo, en el caso de que los tribunales consideraran ilegal alguna de las cláusulas del convenio, existe una **cláusula de renegociación**, según la cual se entenderá que se ha roto el equilibrio que permitió el acuerdo entre las partes, y se renegociarán los puntos necesarios hasta volver a alcanzarlo. También se regula en una **cláusula de descuelgue** la posibilidad de que las empresas no apliquen las condiciones económicas del convenio.

Se amplía el **periodo de prueba** para los trabajadores de estructura a seis meses para los técnicos y titulados y dos o tres meses para el resto, según el tamaño de la empresa. Sigue vigente la posibilidad de firmar **pactos de permanencia** que obliguen al trabajador a permanecer en la E.T.T. hasta un año, o a indemnizar a la empresa en el caso de que se marche.

Se mantiene el sistema de **clasificación profesional** en 8 niveles para los trabajadores de estructura, y se mejoran las condiciones en que se producirán los **ascensos**.

Se mantienen las amplias potestades de la empresa sobre la **movilidad funcional** y se considera que **no existirá movilidad geográfica** ni desplazamiento (y no será necesario, por tanto, pagar dietas ni desplazamientos) si se trata de destinos **a menos de 30 Km.** del límite del municipio donde esté ubicada la empresa.

En cuanto a **salarios, para el personal de estructura**, se fija un incremento del 4,5% para el 2000, más la desviación entre IPC real y previsto. Para el 2001 y 2002, la subida será del IPC previsto más un 1%, más la posible desviación entre IPC previsto y real. Continúa permitiéndose que las mejoras del salario de convenio sean extrasalariales (y no coticen a la seguridad social) con un límite de 10.000 pts. mensuales.

Los **salarios del personal cedido**, de acuerdo con la última reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal, serán los fijados en el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria por unidad de tiempo. Aquí sí que aparece una mejora en la regulación del salario de los trabajadores cedidos. Ya sabemos que la equiparación salarial tan cacareada por la reforma de verano del 99, no era tal. Al referirse sólo al salario por unidad de tiempo en el convenio colectivo de aplicación, quedaban excluidos automáticamente todos los conceptos retributivos que no fueran exactamente salario por unidad de tiempo: complementos personales (como antigüedad, títulos, idiomas), pagas de beneficios, destajos, primas de producción, propinas, premios, prestaciones extrasalariales (dietas, desplazamientos, desgaste de herramientas, ropa de trabajo...), y excluía también todas aquellas prestaciones que no tuvieran su razón de ser en el convenio colectivo de aplicación: las de los convenios extraestatutarios y las de los pactos de empresa. El nuevo convenio da una mejor regulación a este punto y, aunque sigue refiriéndose sólo a salario por unidad de tiempo, amplía el concepto de convenio colectivo y dice que a estos efectos “*serán de aplicación las retribuciones establecidas en los convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa*”. Esta matización, que bien podía haberla hecho el legislador, puede significar un paso más en la anhelada igualdad salarial para los trabajadores de ETT’s. Así que, a partir de enero de 2001, cualquier acuerdo salarial colectivo, sea o no sea convenio colectivo, repercutirá también en el salario de los trabajadores cedidos.

Sin embargo, la nueva regulación del salario de los trabajadores cedidos ha olvidado algo muy importante. **Algunos sectores no tienen convenio colectivo**, con lo que no habrá un salario de referencia para el puesto que ha de ocupar el cedido.

Además, las tablas salariales que se publican en el convenio de Empresas de Trabajo Temporal son sólo para los trabajadores de estructura, no para los cedidos. De acuerdo con esto, el trabajador cedido en una empresa sin convenio de sector ni de empresa no tiene derecho a cobrar más que el salario mínimo interprofesional, ya que no se aplica ningún salario de referencia, ni se le puede aplicar subsidiariamente las tablas salariales del personal de estructura de las ETT’s. Este “olvido” es gravísimo y supone un paso atrás respecto a la situación anterior en la que las tablas del convenio de ETT’s eran un mínimo que había que respetar siempre. Aunque las estadísticas sobre negociación colectiva son algo herméticas a este respecto, se estima que un 20% de las empresas no tienen convenio propio ni de sector. Es en estas empresas donde las ETT’s se van a encontrar con las manos libres para pagar lo que les venga en gana, sin necesidad de respetar más que las 65.000 pts. netas mensuales del SMI. Aunque en estos casos es de aplicación el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 13 de mayo de 1997 (BOE 9-6-97), no tiene previsión salarial de interés.

Otra novedad importante para los cedidos es que, cuando se revisen los salarios de la empresa usuaria, el trabajador tendrá derecho a cobrar sus **atrasos**, incluso aunque haya firmado ya el finiquito en la E.T.T. Ojo pues a las revisiones salariales: aunque la relación laboral del trabajador cedido ya haya finalizado, y aunque se haya comprometido en el finiquito a “*nada más pedir ni reclamar*”, tiene derecho a percibir los atrasos que le correspondan.

En cuanto al tiempo de trabajo, podemos apreciar la distinta regulación para trabajadores cedidos y de estructura, que a partir de ahora caracterizará al sector. El personal de estructura tiene una **jornada**

anual de 1785 horas para el año 2000, de 1777 para el 2001, y de 1770 para el 2002. Los trabajadores cedidos, la jornada de la empresa usuaria. Las **horas extras** de los de estructura, se pagan con un recargo del 10%; las de los cedidos, con el recargo que marque el convenio de la usuaria. Las horas de **trabajo nocturno** de los trabajadores de estructura, se pagan con un recargo del 25%; las de los cedidos, lo que diga el convenio de la usuaria. El **descanso semanal** de los de estructura se podrá disfrutar por periodos acumulados de hasta dos semanas; los cedidos, lo que diga el convenio de la usuaria. Las **vacaciones anuales** de los de estructura son de 30 días naturales; las de los cedidos... no existen: se les paga junto con el salario base y, si tienen vacaciones de verdad, no las cobran. Sólo si su relación dura más de un año tendrán derecho a disfrutar las vacaciones pagadas, lo que ocurrirá en contadísimos casos si pensamos en que en 1999 sólo 192 contratos duraron más de un año (uno de cada diez mil).

Donde sí reciben el mismo trato los dos colectivos de trabajadores es en la **acción social**, aunque la verdad es que se la despachan en un sólo artículo: un seguro de muerte e invalidez derivada de accidente de trabajo por 2,5 millones.

Se mantienen los plazos de **preaviso de dimisión** que deben respetar los trabajadores que pretendan abandonar la E.T.T.: quince días los técnicos titulados, y una semana el resto. También se mantiene la posibilidad de que la E.T.T. descuente de la liquidación del trabajador tantos días de salario como haya incumplido el plazo de preaviso.

Los trabajadores cedidos mantienen el derecho a percibir una **indemnización** cuando termine su contrato: un día de salario por mes trabajado. Aunque este derecho es indisponible, puesto que lo establece la ley de Empresas de Trabajo Temporal, el convenio sí que permite que se cobre mes a mes, en lugar de cobrarlo con la liquidación. Si el salario del trabajador cedido debe ser (más o menos) igual al de los trabajadores de la usuaria ¿aprovecharán las ETT's para incluir esta indemnización dentro del salario y ahorrarse un 3,3% mensual en salarios? Mucho nos tememos que, al menos, lo van a intentar.

Se mantiene la obligación de destinar un **0,25%** más de lo que marca la ley, para **formación profesional** y para formación en materia de **prevención de riesgos** y de salud laboral, y ambas partes hacen todo tipo de votos y de declaraciones de buenas intenciones en materia de prevención de riesgos laborales, y además ¡se obligan a velar por el cumplimiento de lo establecido en las normas de prevención de riesgos! Desde luego, no es gran cosa. No se limita la actividad en los sectores o en las actividades más peligrosas, ni se concretan medidas de seguridad, ni formación específica pero, eso sí, se comprometen a cumplir la ley como si la constitución no les obligara a ello. Pues muchas gracias, oiga.

Sí que supone una mejora para los trabajadores de estructura las medidas tendentes a crear **empleo estable**. Recordamos todos que la reforma del 99 obligaba a las Empresas de Trabajo Temporal a contratar a 12 trabajadores fijos o estables por cada 365.000 jornadas de trabajo de cedidos. Esta obligación era muy insuficiente. No sólo porque lo que buscaba no era estabilidad en el empleo, si no garantías de que la E.T.T. tuviera una organización estable y solvente. Era insuficiente porque admitía que esos trabajadores no fueran fijos: bastaba con que tuvieran estabilidad, y porque admitía que fueran contratados a tiempo parcial. La regulación que da el nuevo convenio es mucho más seria: las ETT's deberán contratar al 50% de los trabajadores de estructura con contratos indefinidos de más de media jornada. Eso sí, si la empresa incumple esta obligación, tampoco pasa gran cosa: simplemente no podrá utilizar el contrato eventual más que por seis meses, en lugar de los doce meses de duración máxima que marca el convenio.

El **régimen disciplinario** no tiene grandes novedades. Sí es importante que se recoja expresamente como falta muy grave (sancionable con despido) el acoso sexual. Pero no se introducen novedades en

materia de garantías para los trabajadores sancionados: el procedimiento de imposición de sanciones no precisa de audiencia a los representantes de los trabajadores, ni de apertura de expediente contradictorio, ni de ninguna garantía adicional. Esto es más grave si pensamos en que los incumplimientos del trabajador que permiten la imposición de sanciones y de despidos, no tienen lugar en la E.T.T., si no en la empresa usuaria, y no pueden comprobados directamente por quien tiene el poder disciplinario. En resumen, sigue abierta la puerta a las arbitrariedades.

En **materia sindical** aparece como novedad la creación de la figura del Delegado Territorial, cuyo número y funciones quedan sin determinar, pero que se concretarán por la Comisión Paritaria del convenio. Al estar ésta constituida por las patronales y por CCOO y UGT, es seguro que dejarán bien atada la ineficacia de esta figura.

El convenio termina con un **lamento denigrante** de los firmantes por el hecho de que el sector tenga que soportar “sobrecostes injustos”, como el mayor porcentaje de cotización para desempleo al que deben hacer frente, y la imposibilidad de beneficiarse de las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en los contratos de interinidad por maternidad. Sólo les falta felicitarse porque las altas tasas de desempleo les sigan proporcionando trabajadores precarios, resignados y sumisos. Resulta denigrante que los sindicatos hayan firmado este lamento, llamando discriminación a lo que son meras medidas correctoras de la radical injusticia en que se sustentan las ETT's. No se puede caer más bajo, ni renunciar más a cualquier atisbo de dignidad.

Pero si esto fuera poco, aún hay algo más de gran importancia y que no veremos por escrito en este convenio. Según el Presidente de la patronal FEDETT, en declaraciones a Expansión, la firma del convenio ha supuesto “*un compromiso formal de cursar instrucciones para que no se incluyan cláusulas que limiten, prohíban o excluyan la prestación de servicios en algunos convenios colectivos*”. Es decir, si son ciertos estos “**compromisos secretos**”, UGT y CCOO vetarán en los convenios que negocien la inclusión de las limitaciones y prohibiciones de uso de las ETT's que CGT considera prioritarias. Realmente, visto lo que se ha conseguido en este convenio, parece desproporcionado hacer semejantes concesiones a la patronal.

Para hacernos una idea de cómo han quedado los **salarios netos** de los trabajadores de estructura, diremos que oscilan entre las 77.000 pts. netas al mes para el grupo más bajo (limpieza), 80.000 para los auxiliares administrativos, y las 124.000 pts netas mensuales para el grupo más alto. Realmente, no es para tirar cohetes de alegría.

IV.- EN RESUMEN

El nuevo convenio colectivo no limita la actividad del sector, no refuerza las garantías para los trabajadores, no ataja la vía de los abusos y además abre nuevas vías para ellos. Se ha desperdiciado la baza de la negociación colectiva para mejorar la situación de los trabajadores del sector, y se deja todo como estaba hasta el 2003. Las pocas mejoras que aparecen no son suficientes y las Empresas de Trabajo Temporal disponen de tres años para seguir creciendo, seguir copando un porcentaje cada vez mayor de la contratación temporal y seguir con su proceso de canibalización entre ellas, pero ahora con la secreta complicidad de UGT y CCOO.

V.- APUNTE FINAL

A pesar de lo señalado antes como primera novedad, nos atrevemos a cuestionar el esquema de unidades de negociación que establece este Convenio, tomando apoyo en el Art. 84 en relación con el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, y siguiendo la interpretación que hace la Sentencia del Supremo, Sala de lo Social de 22-9-1998 (Aranzadi 7576).

En consecuencia, apuntamos:

- Las unidades de negociación de un convenio son las que acuerden en cada caso las partes legitimadas.
- A pesar de lo acordado en este convenio, cabe negociar otros convenios de ámbito inferior (pero superior al de empresa), o sea, comarcal, provincial, autonómico, etc., pudiendo tocar y mejorar todos los temas excepto lo relativo a periodo de prueba, modalidades de contratación, régimen disciplinario, movilidad geográfica y mínimos de seguridad e higiene.
- Lo acordado en este convenio sobre este punto, no pasa de ser un compromiso (una cláusula obligacional) que obliga a los firmantes CC.OO. y UGT, pero no a otros sindicatos que cuenten con legitimación en otros ámbitos inferiores.

Esta es, pues, una vía para introducir en otros convenios de ámbito inferior los salarios de sectores sin convenio, etc. allí donde la CGT cuente con legitimación comarcal, provincial, autonómica...

Alberto Gálvez
Sindicato de Administración Pública
ZARAGOZA

E L SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA

Cuando aparecieron las ETT's en 1994, pocos esperábamos que en sólo unos años consiguieran instalarse en el mercado de trabajo con la amplitud que lo hicieron, de una forma tan rápida, y que consiguieran hacerse tan atractivas para las empresas usuarias a base de empeorar las condiciones laborales de sus empleados. Combinando un marco normativo muy favorable para ellas, los apuros económicos de jóvenes, desempleados, y otros colectivos desfavorecidos, y el inmovilismo sindical de UGT y CCOO, comenzaron a generar enormes beneficios a costa de crear el empleo de peor calidad que se había conocido: salarios de miseria, contratos de sólo unos días de duración (o incluso unas pocas horas) y baja cualificación de los trabajos. El número de nuevas ETT's crecía vertiginosamente, y su volumen de contratación aumentaba sin parecer encontrar techo.

La sociedad no tardó en darse cuenta de que la actividad de estas empresas era profundamente injusta y de que sus verdadera cara no era la de unos agentes de inserción laboral, ni de gestión de recursos humanos. Eran unos meros traficantes de mano de obra que alquilaban trabajadores por un precio de risa, y se quedaban con grandes márgenes comerciales. En resumen, la sociedad afeó a las ETT's el que se hubieran convertido en un instrumento de reducción de costes salariales, recortando derechos y salarios de la parte más débil, los trabajadores. Entre 1998 y 1999, los sindicatos y las patronales marearon la perdiz durante meses buscando (al menos de boquilla) una modificación legal que viniera a mejorar las condiciones de trabajo acabando, entre otros abusos, con las discriminaciones retributivas. Las pocas ganas de llegar a un acuerdo terminaron por hacer que fueran las Cortes Generales quienes redactaran y aprobaran la reforma legal del sector en agosto de 1999. La reforma estaba hecha.

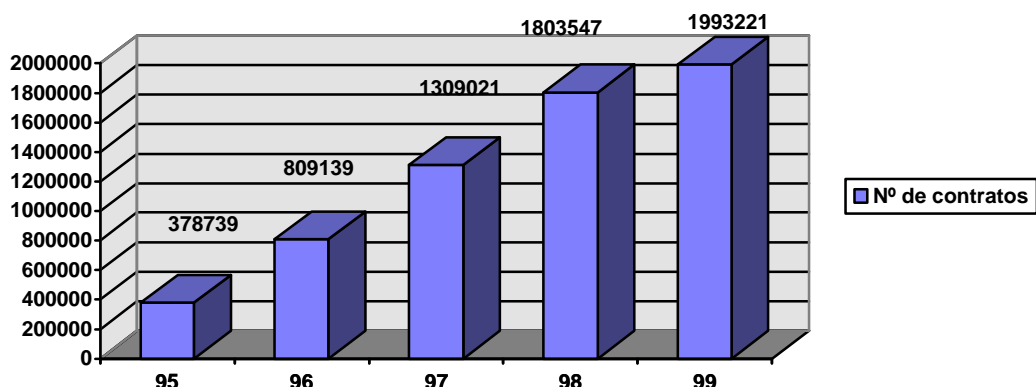
I.- CATORCE PREGUNTAS

Hace ya 16 meses que está vigente la reforma del sector de las ETT's. Desde entonces ¿qué ha pasado en el sector? ¿Se ha producido el cataclismo que vaticinaron los gurús del tráfico de trabajadores? ¿Ha mejorado la situación de los trabajadores cedidos? ¿Ha disminuido la siniestralidad en el sector? ¿Se han ido especializando las ETT's para competir entre ellas? Para responder a estas preguntas, haremos un breve repaso por la situación en el sector.

1.- ¿Se ha producido la recesión anunciada en el sector?

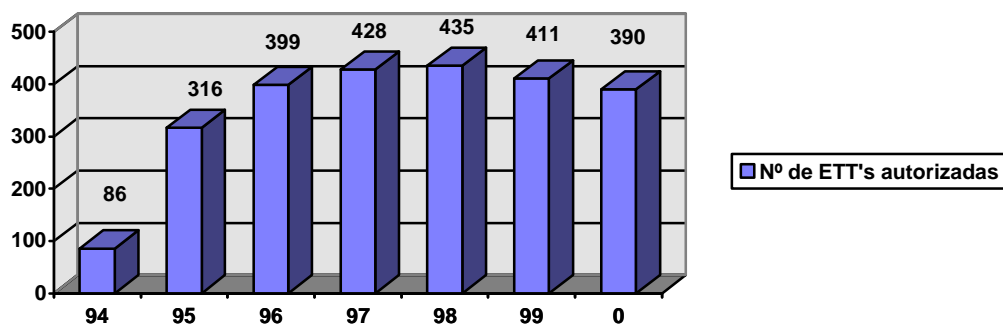
Definitivamente, **no**. Durante los últimos meses de 1999, las patronales dieron el grito de alarma: ¡la contratación cae un 20%! ¡Peligra la creación de empleo! ¡El sector necesita incentivos, y abaratamiento de costes!. A finales de diciembre, llegaron las cifras oficiales: dos millones de contratos y un crecimiento del 10%. Las ETT's no han visto reducido su volumen de contratación, lo han incrementado en un 10%. Evidentemente, esta cifra de crecimiento está lejos de las alcanzadas en 1997 (61,8%) y en 1998 (37,8%), pero hay que recordar que el sector empezaba a estar ya saturado y había comenzado una desaceleración en el crecimiento. Las previsiones iniciales en el sector eran de un 28% de crecimiento durante 1999, pero

la reforma del sector durante el verano las redujo a una tercera parte. En conclusión, el sector se desacelera, pero sigue creciendo.



2.- ¿Sigue creciendo el número de ETT's?

No. El número de ETT's ha empezado a reducirse. Desde las 436 que existían en enero de 1999, se ha pasado a unas 390 en la actualidad. En los últimos seis meses, han desaparecido el 10% de las ETT's autorizadas, como consecuencia del "canibalismo" en el sector. Pero sin duda, siguen siendo demasiadas, no sólo para nuestro gusto, si no también para el gusto de las patronales. Según ellas, la atomización es un grave mal que padece el sector y, de acuerdo con ello, se reduce el número de la competencia, sobre todo mediante compras y absorciones. La operación estrella de la temporada ha sido protagonizada por Ramstad, quien se coloca como segunda E.T.T. del estado, tras la adquisición de Umamo, por la friolera de 23.000 millones. Paralelamente, sigue el proceso de acaparamiento del mercado cada vez en menos manos. Las siete grandes ETT's se llevan el 75% del sector, e incluso Adecco aspira a comerse ella solita el 40%. La tendencia es esa: cada vez menos competencia, y cada vez mayor concentración en cada vez menos manos.



3.- *¿Siguen teniendo el mismo protagonismo en el mercado de trabajo?*

Sí. Las Empresas de Trabajo Temporal, a pesar de la desaceleración en el crecimiento, siguen copando un porcentaje muy alto del total de la contratación en el mercado de trabajo. Si en 1998 acaparaban el 16,8% de la contratación temporal, en 1999 seguían por el 16,6%. Pero estas son las cifras globales de todo el estado. En determinadas zonas, como Catalunya, alcanzan un 25% y, en otras, como Madrid, ¡han llegado a copar 1/3 del total de contrataciones temporales!. Aunque las ETT's ya no crecen tan deprisa, mantienen su alta cuota de intervención en el mercado de trabajo.

4.- *¿La reforma ha creado empleo fijo en el sector?*

No. En contra de lo anunciado a bombo y platillo tras la reforma, la nueva ley no ha servido para crear estabilidad ni siquiera entre los trabajadores de estructura. En 1999 se celebraron 2929 contratos de duración indefinida, menos incluso que en 1998 cuando no existía la obligación legal de contratar personal fijo. En total, la contratación indefinida es del 0,15% en el sector. No es mucho, desde luego. Es decir, la reforma de la ley ni siquiera ha permitido crear empleo fijo entre los trabajadores de estructura, que rondan ya los 8.000.

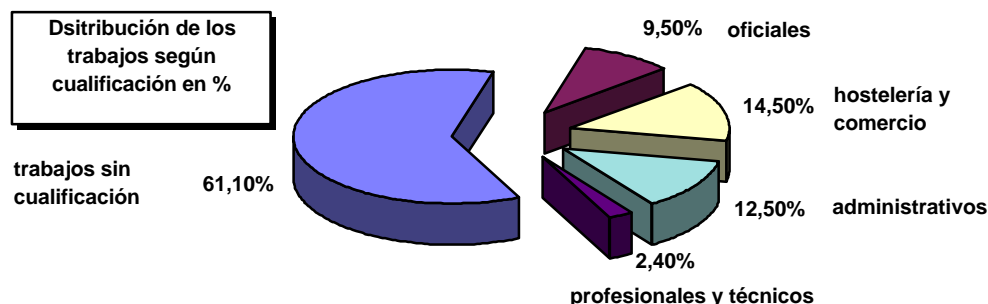
5.- *¿Los contratos duran más?*

Ni duran más, ni duran menos. Se ha reducido el número de contratos de duración ridículamente corta, y ya “solo” el 54% dura menos de 5 días (hace un año eran el 63%). Pero también se reduce el número de contratos de duración simplemente corta: el 2,8% dura más de un mes (hace un año, el 11%). Los contratos que más crecen son los que duran entre dos semanas y un mes, que son el 14%. La tendencia, por tanto, es reducir mucho los contratos más largos y reducir un poco los más cortos, para que al final la duración media sea la misma: 4 días.



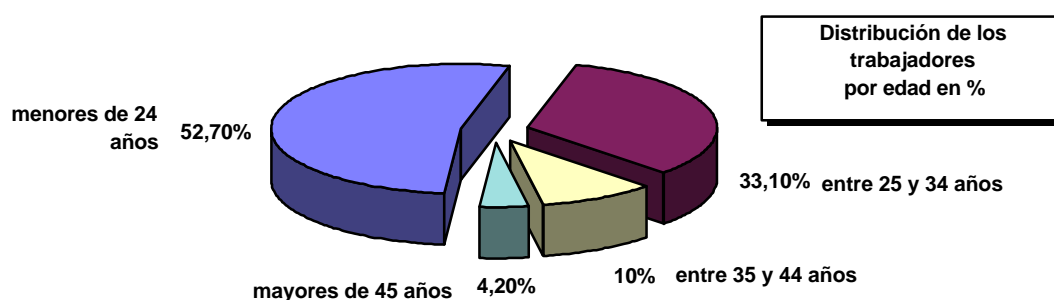
6.- *¿Los trabajos son de cualificación más alta?*

No. En todo caso, cada vez se dedican a trabajos de menor cualificación. El 61% de los contratos se dedican a trabajos sin ninguna cualificación, se reduce el porcentaje de trabajos de técnicos, de oficiales y de administrativos, y se mantienen en un 14,5% los de hostelería. Los trabajadores cedidos siguen sin aprender nada en su puesto de trabajo.



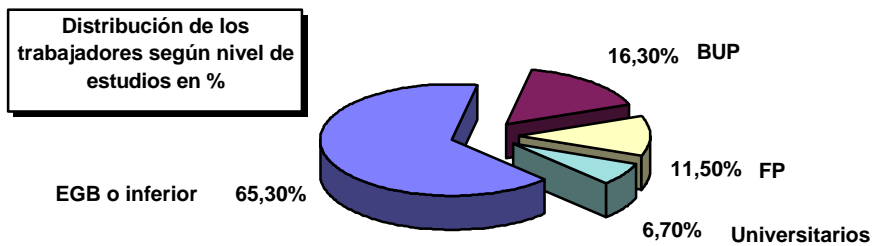
7.- ¿Y la edad de los trabajadores?

Sigue descendiendo. Cada vez son más jóvenes, y ya más de la mitad (52,7%) son menores de 24 años. El resto de segmentos de edad desciende ligeramente, pero los mayores de 45 años siguen siendo la minoría (sólo el 4,2%). O sea, cada vez más jóvenes, hasta el punto de que un 15% todavía no ha cumplido los 20 años. En parte podríamos achacar parte del inmovilismo y de la ausencia de conflictividad en este sector a la edad de los trabajadores, no porque su juventud los haga más conformistas, si no porque tienen la consciencia de que su paso por estos trabajos es algo transitorio: no se van a ganar la vida en las ETT's, ni ganas que tienen.



8.- ¿Y el nivel de estudios de los trabajadores?

Cada vez más bajo. El 65,3% tiene estudios de EGB o inferiores. Desciende el porcentaje de titulados universitarios hasta el 6,7%, y el del resto de colectivos experimenta también ligeros descensos. Esto revela un índice de subempleo alarmante: 41.000 universitarios para 625 contratos de su cualificación.



En definitiva, **los trabajadores de esta “nueva era” de las ETT’s son cada vez más jóvenes y cada vez con menos estudios, y se dedican a trabajos de cada vez menos cualificación y con contratos igual de cortos.** Parece que si algo ha cambiado en este sector, ha sido para peor. Los salarios han terminado por acercarse a los de la empresa usuaria, pero eso sólo: acercarse, y no en todos los casos. Pero lo cierto es que las Empresas de Trabajo Temporal siguen creando, no gestionando como ellas dicen, el trabajo de peor calidad de todo el mercado laboral. Los peores puestos, con los peores salarios, y las duraciones más cortas para los trabajadores menos cualificados. Si este es el perfil que buscas en tu puesto de trabajo, no lo dudes: las ETT’s tienen un hueco para tí.

9.- ¿Pero ha bajado la siniestralidad en el sector?

Es una incógnita. Seis años después de su aparición, el Ministerio de Trabajo no se ha decidido todavía a llevar estadísticas específicas del sector de trabajo temporal. Seguimos sin saber si los accidentes se computan dentro del genérico sector servicios, o si lo hacen dentro de la actividad de la empresa usuaria.

Por si nos sirve de orientación, en noviembre de 1999, la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid decidió establecer una vigilancia directa sobre las diez empresas con más siniestros de toda la Comunidad. De estas diez empresas, ¡tres eran ETT’s! ¿No es esto un indicio suficiente que justificaría llevar un control exhaustivo y público sobre la siniestralidad en este sector?

10.- ¿Ha mejorado la formación obligatoria?

No. Ya sabemos que las ETT’s deben dedicar un 1,25% de su masa salarial a dar formación profesional y sobre prevención de riesgos laborales a sus empleados. A estas alturas, ya saben cómo burlar esta previsión legal: un 79% de las ETT’s tienen su propia empresa de formación vinculada, de tal forma que gastan el dinero en ellas mismas, y todo queda en casa. Si es en estas condiciones, igual nos daría que dedicaran un 1,25% que diez veces más. Y si no lo gastan en sus propias empresas de formación, aún pueden hacer como Vedior-Laborman, que gastó 60 millones de pesetas en enviar a sus 475 empleados de estructura a un campamento en la Sierra de Gredos, donde hicieron rappel, se deslizaron en tirolesa, y cruzaron ríos por pasarelas de cuerdas, todo ello para conocer la nueva ley de ETT’s (por cierto, un año y pico después de que entrara en vigor). Mientras tanto, según Manpower, un 57% de los trabajadores cedidos rechazan la formación que se les ofrece.

11.- ¿Y la patronal? ¿Han hecho las paces?

No. Las cuatro patronales existentes se encuentran cada día más distanciadas. Desde la ultraconservadora FEDETT, hasta la megapatronal AGETT, sólo consiguen ponerse de acuerdo para firmar el III convenio colectivo del sector. A decir de los expertos, esta división entre la patronal sólo consigue debilitar al sector, de lo que nos alegramos infinitamente. Las divergencias entre ellas son de carácter estratégico sobre todo, pero no dudan en tirarse los trastos a la cabeza para regocijo de los que miramos desde la barrera. AGETT, que agrupa a las siete grandes, con el 75% de la facturación, acusa a las pequeñas de no ser capaces de dar el mismo nivel de calidad que ellas, y las culpa de la mala imagen del sector. Las más pequeñas acusan a las grandes de querer comerse todo el mercado, y de transigir con las “grandes concesiones a los sindicatos” para ir eliminando a la competencia que no puede asumir esos costes. Ya veremos en qué queda. Pero, ya lo sabemos, la competencia va desapareciendo poco a poco de los sectores estratégicos de la economía: ¿para qué competir, si podemos cooperar? ¡Que compitan los currantes por los puestos de trabajo!

12.- ¿Es verdad que las ETT's se están especializando?

No. En contra del mensaje repetido por las patronales “*hay que especializarse para sobrevivir*”, la realidad nos dice que todas las grandes son generalistas y que, si se produce alguna especialización, es para hacer “divisiones” dentro de la misma E.T.T. Sólo en algunos casos de pequeñas ETT's se produce una especialización en determinadas actividades (informática, telemarketing...) o en determinadas zonas geográficas, pero es siempre eso: empresas pequeñas y , más que especialización estratégica, limitaciones estructurales.

A tal grado ha llegado la aspiración de “tocar todos los palos” por parte de ciertas ETT's, que ya es frecuente que los desempleados reciban ofertas de empleo a través del INEM y que, al acudir a la entrevista, se encuentren con que la oferta viene de una E.T.T. ¿Debería el INEM dejar de colaborar con los traficantes de mano de obra? Nosotros creemos que sí. Una cosa es actuar como intermediador público entre empresarios y desempleados, y otra cosa es hacerle parte del trabajo a una empresa, que además no se caracteriza precisamente por su función social.

13.- ¿Es verdad que las Empresas de Trabajo Temporal sufren ciertas discriminaciones respecto a otras empresas?

No. Las distintas patronales llevan tiempo quejándose de que las ETT's están obligadas a soportar ciertos sobrecostes en materia de salarios y de cotización a la S.S., e incluso afirmando en los medios de comunicación que “*los trabajadores de ETT's cobran más que los de las empresas usuarias*”. Esto no es cierto pero, claro, si sus quejas no son desmentidas por las mismas vías y con la misma difusión, el bulo va calando poco a poco hasta que todos acaben por creer que las ETT's han pasado de explotadoras, a explotadas.

Vamos a ver de qué se quejan. Las “discriminaciones” son tres: la existencia de una indemnización de doce días por año para los trabajadores al finalizar su contrato, la mayor cotización para desempleo que deben afrontar, y la imposibilidad de acceder a las bonificaciones de cuotas de S.S. en caso de sustitución de trabajadoras por maternidad. Y vamos a ver si son discriminaciones o qué son:

- **Indemnización:** está fijada por el Art. 11.2 de la Ley 4/94 de ETT's, y alcanza la “opulenta” cantidad de doce días de salario por año trabajado (o de un día por mes). Teniendo en cuenta los salarios medios del sector, esto puede suponer unas 130.- pts. diarias; y teniendo en cuenta la

duración media de los contratos (4 días), viene a suponer unas 500.- pts. de indemnización. ¿Es tanto dinero? Tengamos en cuenta que otros sectores, como la construcción, también fijan indemnizaciones al finalizar los contratos de duración determinada. Y no olvidemos tampoco que, entre otras cosas que se están cocinando en las conversaciones previas a la reforma laboral que nos viene para el 2001, se habla seriamente de generalizar las indemnizaciones a la finalización de los contratos temporales. ¿Puede alguien en sus cabales quejarse de pagar una indemnización de 130.- pts. al día, cuando se está llevando un margen comercial del 25% del salario del indemnizado? ¿Quién es el discriminado? Por si esto fuera poco, no perdamos de vista el truquito de no pagar la indemnización al final del contrato, si no incluir la parte proporcional (un día por mes) dentro del salario mensual; de esta forma la “retribución total” será igual a la del trabajador de la usuaria, pero por distintos conceptos, y la E.T.T. se ahorrará la indemnización.

- **Cotización para desempleo:** las ETT's cotizan un 7,7%, mientras el porcentaje para un contrato indefinido es de sólo el 6%. Pero este tipo de cotización más alto no es exclusivo de las ETT's.

También cotizan por el 6,7% todos los contratos temporales, y por el 7,7% todos los contratos temporales a tiempo parcial. ¿Se trata de una arbitrariedad discriminatoria, o de una medida correctora? Los trabajadores indefinidos no frecuentan mucho el INEM ni sus prestaciones, y todavía no han dicho que sea una discriminación contribuir a mantener un sistema público de prestaciones por desempleo. ¿Pueden quejarse de discriminación quienes encuentran en el desempleo el campo idóneo para reclutar a sus resignados trabajadores, y además fomentan la temporalidad y nutren las listas del INEM con gente eternamente precaria? Es justo que quienes más se aprovechan de la situación, contribuyan en mayor medida al sostenimiento de un sistema de prestaciones que busca proteger a quienes ellos explotan.

- **Bonificación de cuotas durante la maternidad:** todas las empresas, excepto las ETT's, tienen la posibilidad de ahorrarse el 100% de las cuotas de S.S. mientras tengan a una trabajadora de baja por maternidad. Es muy fácil. Sólo hay que contratar a un desempleado para que cubra el puesto que ha dejado vacante la trabajadora, y no tendrán que pagar ni una peseta de cotización por el sustituto. De esta forma, al empresario no le cuesta un duro el que una trabajadora esté de maternidad. Pero las ETT's están excluidas de estos beneficios. ¿Porqué? ¿Es una discriminación? Vamos a ver cuál es el espíritu de esta norma: que los empresarios no se puedan quejar de la pasta que les cuestan sus madres trabajadoras; vamos, que no les cueste nada la maternidad y dejen de despedir a las mujeres en cuanto se enteran de que están embarazadas. Sin entrar a valorar la eficacia de esta medida veamos, ¿qué obtendrían las ETT's si pudieran ahorrarse la cotización de los trabajadores que cedieran para sustituir bajas por maternidad?: más beneficios. Más de un 30% de ahorro en los costes salariales. Y el objeto de esa norma no era ahorrar costes salariales, trayéndolos de los recursos de la S.S., si no minimizar las consecuencias económicas que la maternidad tenía en las empresas, mientras se creaba algo de empleo interino. ¿Porqué vamos a tener que soportar los cotizantes y beneficiarios de la S.S. un ahorro en los costes de las ETT's? ¿Quién sería el estafado en ese caso?.

En definitiva, **las ETT's no sufren discriminaciones**. Se trata de correcciones, o de exclusiones de beneficios, que no sólo son aplicables a ellas. Por mucho que lloren, no tienen razón.

14.- ¿Y los sindicatos mayoritarios, qué dicen?

Pues no dicen gran cosa. Quien sí tiene algo que decir es el Director General de Adecco: *“resulta paradójico que ciertos sectores sociales se hayan prodigado en declaraciones difamatorias contra las ETT’s, cuando estos mismos sectores han negociado los salarios de los trabajadores en el convenio colectivo que regula a las ETT’s”*. Excepto en que sean difamaciones, de acuerdo al 100%. Los sindicatos domesticados no han sido ajenos al recurso al tráfico de trabajadores; la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) utilizó a 50 trabajadores de ETT’s (en una plantilla de 150), tal como denunció el propio comité de empresa.

Los despachos de las ETT’s rebosan de propaganda de las empresas de formación constituídas por los sindicatos (IFES, FOREM), que aspiran a hacerse con ese 1,25% de masa salarial que debe dedicarse a formación. La principal preocupación parece estar en hacerse con la afiliación de los 8.000 empleados de estructura de un sector prácticamente virgen en materia sindical, y el resultado de la negociación colectiva tras el III convenio, así lo confirma. Y ¡vaya con los lamentos a coro con las patronales sobre las “discriminaciones” que padece el sector! ¡Qué desfachatez! Pero lo más grave es lo que anticipábamos al hablar del contenido del convenio: el pacto secreto que llevaba aparejada la firma del nuevo convenio. Si el representante de FEDETT no miente, UGT y CCOO no incluirán en los convenios que negocien cláusulas que limiten, restrinjan o prohíban el recurso a Empresas de Trabajo Temporal. ¿Serán capaces de cumplir lo pactado? ¿Están ya al corriente de estos pactos los numerosos afiliados que, según nos consta, son tan contrarios como los de la CGT a la actividad de los traficantes de mano de obra? ¿Mandarán los marineros, o los patronos? La respuesta la tendremos en breve.

II.- LA CGT POR LA PROHIBICIÓN DE LAS ETT’S

Mientras tanto, en CGT lo tenemos claro: hasta que consigamos la prohibición de las ETT’s, trataremos de impedir por convenio colectivo o por la vía más adecuada en cada caso, el recurso a la mano de obra cedida en nuestra empresa y en nuestro sector.

Y es que este sector, el del tráfico de trabajadores, es muy goloso. La inversión necesaria es pequeña, los gastos fijos son pocos, y los costes de explotación son bastante llevaderos. Si el convenio colectivo no te aprieta mucho las tuercas, si la coyuntura económica te proporciona materia prima (trabajadores) abundante y barata, y si tus clientes son los primeros interesados en que todo te vaya de cara... el negocio está hecho. Sólo falta que el marco normativo no sea muy rígido, que puedas mirarte en el espejo de la Unión Europea para reclamar armonización y convergencia (la tuya, no la de tus trabajadores), y un poco de “creatividad jurídica” para redondear.

Y como muestra, un botón. En Madrid, un hotel selecto, sede de uno de los clubes liberales más prestigiosos, ha dado con el truco del almendruco. Cuando existen servicios extraordinarios que atender, o que exceden de lo que es la jornada ordinaria de sus empleados, recurre a una E.T.T. para que le proporcione los trabajadores necesarios. Hasta aquí nada nuevo. Lo asombroso es que los trabajadores que cede la E.T.T. ¡son los mismos empleados del hotel, que ya han trabajado por la mañana! Indudablemente, para hacer esta jugada, necesitas la connivencia de los currantes implicados pero, si la tienes, está chupado. El hotel sale ganando porque no superará nunca el límite legal de 80 horas extras al año, porque le sale más barato pagar la hora ordinaria de trabajador de E.T.T. que la hora extraordinaria según el convenio de la hostelería, y porque le van a hacer el trabajo mucho mejor que cualquier trabajador que le mandaran

para cuatro o cinco horas. La E.T.T. sale ganando porque se embolsa un 25% de toda la operación, no tiene que formar a esos trabajadores, y si van a cobrar lo mismo ¿quién lo va a hacer mejor?.

Y los trabajadores que aceptan participar en esta jugada se llevan la pasta de las horas que trabajen. ¿Quién no gana nada o, mejor, quién pierde en esta operación? Perdemos todos los demás pero, sobre todo, los que no van a encontrar empleo porque no se crean puestos de trabajo ni en los hoteles, y ni siquiera en las Empresas de Trabajo Temporal. Todo esto, aunque fraudulento, es legal, puesto que no contraria a lo que dice la ley. ¿Porqué la ley no dice nada? ¿Acaso no se le ocurrió a nadie que esto podía ocurrir, o se guardó silencio deliberadamente? ¿Atajaría una inspección o un juzgado este fraude?

La ley, en fin, recuerda a veces a un hipopótamo intentando atrapar a una manada de gacelas. Para cuando el hipopótamo legal llega, las gacelas ETT's ya están de vuelta.

Este es pues el breve panorama sobre la situación actual del sector del tráfico de trabajadores en el estado. Se reduce el número de empresas, pero aumenta el número de contratos. La patronal está dividida, pero no les duele ponerse de acuerdo para firmar esta birria de convenio. Cada vez mayor porcentaje de los contratos temporales se realizan a través de ETT's, mientras los contratos son igual de cortos, pero para trabajos de menor cualificación, celebrados con trabajadores cada vez más jóvenes y con menos formación. La siniestralidad en el sector sigue siendo desconocida, y la formación obligatoria es una burla de la que los trabajadores no quieren oír ni hablar. Y el III convenio colectivo no va a acabar con esta situación, ni a mejorarla.

Desde CGT, el objetivo sigue siendo el mismo: **PROHIBICION DEL TRAFICO DE TRABAJADORES**. Divulguemos cada uno desde nuestro puesto en el trabajo y en la sociedad la **realidad de este sector: trabajo basura, precariedad, miseria retributiva y tráfico vergonzoso del segmento más desfavorecido de la clase trabajadora.**

Alberto Gálvez
Sindicato de Administración Pública
ZARAGOZA

ANEXO

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º 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 negociada racional, integrada y homogénea, evitando los defectos de atomización, desarticulación y dispersión, y al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, acuerdan que la estructura de negociación colectiva en el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal quede integrada por unidades de negociación de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma.

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

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

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

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

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

del carácter y condiciones propias de la unidad negociada de que se trate.

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

- Estructura y duración máxima de la jornada anual.
- Duración de descansos y vacaciones.
- Estructura profesional.
- Régimen disciplinario.
- Movilidad geográfica.
- Régimen salarial.
- Períodos de prueba.
- Supuestos de contratación.
- Representación unitaria y sindical.
- Indemnización por extinción del contrato de trabajo.
- Aportación de recursos económicos para formación.
- Normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

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

Art. 2.º Ambito funcional.

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

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

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

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

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

Art. 3.º Ambito territorial.

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

Art. 4.º Ambito personal.

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

2. Quedan excluidos:

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

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

Art. 5.º Vigencia, denuncia y prórroga.

1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002, salvo para los efectos económicos del personal de puesta a disposición cuya entrada en vigor se producirá desde el 1 de enero de 2001

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

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

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

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

Art. 6.º Unidad e indivisibilidad del Convenio.

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

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

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

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

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

Art. 7.º 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.

Art. 8.º Garantía personal.

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

Art. 9.º Comisión paritaria.

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por seis miembros titulares y dos suplentes de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión negociadora.

2. La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto.

3. La Comisión paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento. Para ello podrá tomar como referencia los acuerdos ya suscritos en el ámbito de las empresas de trabajo temporal entre las organizaciones empresariales y sindicales.

4. Son funciones de la Comisión paritaria:

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

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

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

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

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

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

e) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación en el artículo 43 del presente Convenio.

f) El seguimiento y control del porcentaje de contratación indefinida establecida en el artículo 45 del presente Convenio y de la aplicación de las consecuencias derivadas para el caso de incumplimiento.

g) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

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

Art. 10. Comisiones delegadas de seguimiento.

La Comisión paritaria estatal constituirá Comisiones de seguimiento del presente Convenio en aquellas Comunidades Autónomas que con presencia significativa de empresas de trabajo temporal no tengan suscrito Convenio colectivo de dicho ámbito.

Las Comisiones de seguimiento, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, asumen por delegación automática todas aquellas funciones asignadas a la Comisión paritaria estatal, excepto las especificadas en los apartados a) y d) del artículo 9.4 del presente Convenio, cuyo ejercicio queda reservado con carácter exclusivo a ésta.

En el supuesto de existencia de Convenio de Comunidad Autónoma, las funciones de la Comisión de seguimiento serán asumidas directamente por la Comisión paritaria constituida en el Convenio de Comunidad Autónoma

correspondiente, con independencia de las funciones asignadas específicamente en el mismo.

La Comisión paritaria estatal dotará, con cargo al presupuesto contemplado en el artículo 9.5 a las Comisiones de seguimiento de los medios instrumentales, materiales y personales necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y competencias. La determinación de los mismos corresponde en cada caso a la Comisión paritaria estatal, atendiendo, entre otros, al grado de implantación de las empresas de trabajo temporal en el ámbito territorial de que se trate.

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

Art. 11. Cláusula de descuelgue.

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

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

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

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

5. Una vez obtenida la autorización de descuelgue, que tendrá efecto durante el año que se solicite, salvo que la Comisión paritaria acuerde un período mayor, la determinación de las nuevas condiciones económicas, así como el procedimiento para la recuperación de las

cantidades dejadas de percibir por los trabajadores, deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo o caso de inexistencia de representación legal del personal en el ámbito de la empresa de que se trate ambas partes se someterán a procedimiento arbitral, pudiendo acudir a la Comisión paritaria para que ésta designe el o los árbitros, siempre en número impar, encargados de establecer aquellas condiciones.

6. No se admitirá ninguna solicitud de descuelgue hasta no haber obtenido la autorización administrativa definitiva.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 12. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.

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

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

Art. 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 los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.

Art. 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 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 de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición, siempre que existan medios de transporte público con intervalos no superiores a media hora.

Art. 15. Forma del contrato.

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

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

Art. 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. De acuerdo con lo previsto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el sector, que se identifica en el contrato eventual como circunstancia del mercado el incremento de la actividad comercial, y aquellas otras con ésta relacionadas, derivado de una mayor implantación geográfica de la empresa.

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.

Art. 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 este tipo de trabajadores en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

3. Las empresas de trabajo temporal incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en el artículo 8.º de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reformado por Ley 29/1999, y en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero que lo desarrolla.

Asimismo, hará constar el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que pretende cubrir, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél, cuando se trate del supuesto previsto en el art. 15.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO III

Ingreso al trabajo

Art. 18. Período de prueba.

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

2. La duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados ni de cuarenta y cinco días para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo período de prueba no excederá de quince días laborables.

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

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

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

Art. 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.

Art. 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 el trabajador preste servicios a una concreta empresa usuaria mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

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

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

acreditado, efectuado por la empresa, en relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

CAPITULO IV

Clasificación profesional del personal de estructura

Art. 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupos funcionales. Todos los trabajadores que desarrollen su actividad en las estructuras de las empresas de trabajo temporal, están clasificados en uno de los siguientes grupos:

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

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

Operarios. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta labores de mantenimiento, transporte

u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Niveles profesionales.

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

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

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

Auxiliares administrativos
Introducidos de datos
Tratamiento de textos básicos
Tareas auxiliares en cocina y comedor
Telefonista/recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.
Teleoperadores.
Conserjes y porteros.
Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones

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

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a educación general básica o formación profesional de primer grado,

complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Tratamiento de textos con nociones de idioma de extranjero
Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero
Tareas administrativas de carácter general
Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio
Conductores
Grabadores/Verificadores
Comerciales
Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión.

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

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables 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 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 lleven realizando estas funciones más de un año)

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

Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de

instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como los titulados universitarios sin experiencia.

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

Secretaría de dirección con dominio de idioma/s extranjero
Programador de informática
Jefes de Agencia, Jefe Técnico y formadores de personal Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

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

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

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

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

Jefes de Prevención de riesgos laborales y técnicos de prevención de grado superior
Responsable de Departamento, de Producto o de Sección
Jefes de Formación
Analistas de aplicaciones de informática
Inspectores o supervisores de áreas de actividad
Responsable de varias Agencias

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

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

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

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

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

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

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

Procedimientos. En caso de discrepancia en el ámbito de cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio sobre el adecuado encuadramiento de sus trabajadores en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días.

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

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

CAPITULO V

Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo

Art. 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 éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Art. 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. Los trabajadores de puesta a disposición que por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán las dietas u otros conceptos extrasalariales al efecto establecidos en el Convenio colectivo de la empresa usuaria.

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

1.350 pesetas durante el año 2000, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

3.000 pesetas durante el año 2000, en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar el trabajador una provisión de fondos a la empresa.

El importe de la media dieta y de la dieta completa será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de

incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al año inmediatamente anterior.

Los trabajadores de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 32 pesetas por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio.

Art. 24. Modificación de condiciones de trabajo.

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

CAPITULO VI

Régimen salarial del personal de estructura

Art. 25. Estructura del salario.

El salario de los trabajadores de estructura estará integrado por:

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

Art. 26. Salario base de Convenio.

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

La cuantía para el año 2000 del salario base de Convenio para el personal de estructura en cómputo anual es la establecida en el Anexo I del presente Convenio, consecuencia de incrementar las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1999 en un 4,5%.

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

3. A finales del año 2000 y una vez conocido el IPC real, las tablas salariales, aplicadas durante ese año, se regularizarán mediante el incremento que suponga la diferencia entre el IPC previsto y el real, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2.000.

Para los años 2001 y 2002, el incremento retributivo pactado será el IPC previsto más un punto, sobre las tablas salariales, una vez regularizadas, del año anterior. Al final de cada uno de estos dos años, las tablas salariales se regularizarán mediante el incremento que suponga la diferencia entre el IPC previsto y el real, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

Los atrasos por regularización del IPC se abonarán en el primer trimestre del año siguiente.

Art. 27. Complementos salariales.

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

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

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

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

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 34 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por ciento del salario base de Convenio.

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

Art. 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 del empresario.

Art. 29. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores de estructura tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al ciento por ciento del salario base mensual de Convenio. Se abonarán en junio y diciembre o prorrateadas a lo largo del año.

Art. 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 e indemnizaciones.

2. De las cantidades que las empresas satisfagan al personal de estructura por encima de lo pactado en el presente Convenio colectivo, se podrá abonar hasta un máximo mensual de 10.000 pesetas en cada una de las doce pagas ordinarias, en concepto de plus extrasalarial de transporte y distancia.

CAPITULO VII

Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Art. 31. Retribución del personal de puesta a disposición.

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos 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 semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

6. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este Convenio, la Comisión paritaria elaborará un modelo de recibo de salarios, especificando la estructura retributiva del personal de puesta a disposición, sin merma de las cantidades que de acuerdo con lo

establecido en la normativa legal y convencional tenga derecho a percibir el trabajador, manteniéndose hasta ese momento la estructura retributiva acordada por la Comisión paritaria durante la vigencia del II Convenio colectivo. En este mismo plazo se elaborará igualmente un modelo de saldo y finiquito.

7. Lo dispuesto en este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2001.

CAPITULO VIII

Tiempo de trabajo

Art. 32. Jornada de trabajo.

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

Para el año 2.000, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1785 horas.

Para el año 2001, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1777 horas

Para el año 2002, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1770 horas.

La reducción de jornada que se experimenta en los dos últimos años de vigencia del Convenio, se concretará en uno y dos días laborables de permiso retribuido, respectivamente, pudiendo disfrutarse uno de ellos acumulado al periodo anual de vacaciones.

Para el año 2000, se disfrutará igualmente de un día laborable de permiso retribuido.

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

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

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

Art. 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 ciento sobre la hora ordinaria.

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

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 36. Licencias y permisos.

Los trabajadores tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

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

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

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

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.
- j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. Del mismo modo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras

Art. 37. Vacaciones.

1. Para el personal de estructura, la duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no

podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de Convenio.

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

2. A los trabajadores de puesta a disposición contratados temporalmente se les podrá abonar la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo, salvo que la duración del mismo, o la sucesión de contratos sin solución de continuidad, sea de un año o superior. Si fuera inferior a un mes quedará incluida la citada compensación económica en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral.

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

CAPITULO IX

Acción Social

Art. 38. Seguro colectivo.

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

- Muerte 2.500.000 ptas.
- Gran Invalidez 2.500.000 ptas.
- Invalidez Permanente Absoluta 2.500.000 ptas.
- Invalidez Permanente Total para la profesión habitual 1.500.000 ptas,

La entrada en vigor del contenido del presente artículo se producirá con efectos del día 1 de noviembre de 2000.

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.

CAPITULO X

Suspensión y extinción del contrato

Art. 39. Suspensión del contrato.

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.

Art. 40. Extinción del contrato a instancia del trabajador.

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

Técnicos titulados: Quince días.

Resto de trabajadores: Una semana.

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

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

Art. 41. Extinción por finalización del contrato.

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

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

3. Tanto en uno como en otro caso, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra la terminación de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono en favor del trabajador del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Art. 42. Incorporación de los trabajadores de puesta a disposición a las plantillas de las empresas usuarias.

1. Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que prohíban la incorporación del trabajador

que presta sus servicios en una empresa usuaria a la plantilla de ésta a la finalización del contrato de puesta a disposición.

2. Si el trabajador de puesta a disposición hubiera concertado con la empresa de trabajo temporal un pacto de permanencia y su incorporación a la empresa usuaria en las condiciones previstas en el párrafo anterior supusiera su incumplimiento, deberá satisfacer a aquélla la indemnización que en concepto de daños y perjuicios se hubiera acordado en los términos previstos en el artículo 20.2 del presente Convenio.

CAPITULO XI

Formación profesional

Art. 43. 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 los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias. Por masa salarial se entenderá la definida por las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

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

CAPITULO XII

Prevención de riesgos laborales

Art. 44. Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

CAPITULO XIII

Creación de empleo estable

Art. 45. Creación de empleo estable.

Las empresas se comprometen a que el 50% 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 50%.

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

Las empresas, que no den cumplimiento al porcentaje de nivel de contratación mencionado, no podrán acogerse a la ampliación a doce meses de la duración del contrato eventual prevista en el apartado 2, párrafo segundo del artículo 16 del presente Convenio. En el caso anterior, de superarse el período de duración de seis meses, el trabajador contratado tendrá la consideración de trabajador con relación laboral de carácter indefinido.

CAPITULO XIV

Régimen disciplinario

Art. 46. Graduación de las faltas.

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

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

5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.

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

7. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

9. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.

10. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

11. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al mes sin justificación.

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

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

5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

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

7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

8. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

10. Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

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

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

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

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

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

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

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

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

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

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

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

9. La competencia desleal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. La inasistencia 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 en el trabajo.

Art. 47. Sanciones.

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

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

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

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a

los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

CAPITULO XV

Representación y acción sindical en la empresa

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

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

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

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

Art. 49. Cuotas sindicales.

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

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

Art. 50. Procedimiento electoral. Elección.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 de la Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles como Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, los trabajadores que tengan, al menos, una antigüedad de tres meses.

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

Art. 51. Derechos sindicales.

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

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

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

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

Art. 52. Delegados Territoriales.

Sin menoscabo de las actuales figuras legales de representación de los trabajadores, valorando las circunstancias específicas de este sector, se acuerda crear como instrumento de gestión del presente convenio colectivo la figura del Delegado Territorial, facultando a la Comisión Paritaria la determinación del número de delegados territoriales y sus funciones, y cuyo coste será a cargo del porcentaje recogido en el art. 9.5, destinada a la financiación de las actividades de la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como a su reglamento de aplicación o acuerdo que lo sustituya.

Segunda.

La Comisión paritaria estudiará procedimientos de compensación a los trabajadores de estructura para la contingencia de incapacidad temporal.

Tercera.

En el primer trimestre del año 2001 se creará una Comisión específica para la constitución de una fundación, u órgano similar, que trate y desarrolle todos aquellos aspectos, que las partes determinen, referentes al sector.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de seguridad social, y especialmente en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificada por la Ley 29/1999, Real Decreto 216/1999, Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, y demás disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Segunda.

Entendiendo que no debe producirse discriminación negativa con respecto a la contratación temporal directa, ambas partes consideran innecesaria la existencia de sobrecootizaciones a la Seguridad Social, que gravan las contrataciones de las empresas de trabajo temporal, así como su exclusión de los beneficios legalmente previstos con carácter general en materia de cotización a la Seguridad Social en los contratos de interinidad por causa de maternidad, adopción o acogimiento.

ANEXO

Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales.

1. Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo 29 del presente Convenio, así como la retribución del período de vacaciones pactado, tienen el carácter de retribución mínima en el sector para el personal de estructura. Se refieren al salario base y podrán hacerse efectivas en doce o, en su caso, en catorce mensualidades, 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.

2. La tabla salarial del personal de estructura para el año 2000 será la siguiente:

Niveles	Pesetas
1	1.210.161
2	1.259.554
3	1.432.434
4	1.580.617
5	1.790.542
6	2.049.863
7	2.123.953

GLOSARIO TEMÁTICO

ABSORCION [art. 7]
ARBITRAJE [disp. adic. 1ª]
CESE [art. 39]
CLASIFICACION PROFESIONAL [art. 21]
COMITES DE EMPRESA [arts. 48 y 50]
COMPENSACION [art. 7]
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO [disp. adic. 1ª]
DELEGADOS DE PERSONAL [arts. 48 y 50]
DESCANSO SEMANAL [art. 35]
DIAS DE FIESTA [art. 35]
DIETAS, VIATICOS Y PLUSES [arts. 27 y 30]
FALTAS [art. 46]
FORMACION PROFESIONAL CONTINUA [art. 43]
GRATIFICACIONES [art. 29]
HORAS EXTRAORDINARIAS [art. 33]
JORNADA LABORAL [arts. 32 y 34]
LICENCIAS [art. 36]
PERMISOS [art. 36]
SALUD LABORAL [art. 44]
SANCIONES [art. 47]
SEGURO DE VIDA [art. 38]
SINDICATOS [arts. 48 a 52]
TRASLADOS [arts. 22 y 23]
VACACIONES [art. 37]

SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL

C/ Sagunto, 15 - 1º - 28010 Madrid

Tfnos: (91) 4470572 / 4475769 / 5931628 - Fax: (91) 4453132

CONFEDERACIONES TERRITORIALES DE LA C.G.T. - COMITÉS CONFEDERALES

CONFEDERACIÓN DE ANDALUCÍA
C/ Alfonso XII, 26 - 41002 - Sevilla

Tel. (95) 456 42 24
Tel. (95) 456 49 92
Fax (95) 456 42 24

CONFEDERACIÓN DE ARAGÓN
C/ Don Jaime I, 44 - Ppal Dcha. - 50001 - Zaragoza

Tel. (976) 29 16 75
Fax (976) 39 23 06

CONFEDERACIÓN DE ASTURIAS
C/ Sanz Crespo, 3 - 3ª y 5ª - 33207 Gijón (Asturias)

Tel. (98) 534 34 67
Fax (98) 534 34 56

CONFEDERACIÓN DE BALEARES
C/ Colón, 7 - 1º - 07001 - Palma de Mallorca

Tel. (970) 72 49 05
Fax (970) 72 49 05

CONFEDERACIÓN DE CANARIAS
C/ León y Castillo, 11 - 2º - 35003 - Las Palmas de Gran Canaria

Tel. (928) 36 14 23

CONFEDERACIÓN DE CANTABRIA
C/ San Luis, 10 E - Bajo - 39010 - Santander
Correspondencia: Apdo. de Correos 809 - 39080 - Santander

Tel. (942) 37 30 20
Fax (942) 37 30 20

CONFEDERACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN
C/ Dos de Mayo, 15 - 47004 - Valladolid

Tel. (983) 39 91 48
Fax (983) 39 91 48

CONFEDERACIÓN DE CATALUNYA
C/ Vía Layetana, 18 - 9ª - 08003 - Barcelona
Correspondencia: Apdo. de Correos 999. 08080 - Barcelona

Tel. (93) 268 45 52
268 47 22
Fax (93) 310 71 10

CONFEDERACIÓN DE EUSKADI
C/ Rutxa, 6 - entresuelo - 01001 - Vitoria (Gasteiz)

Tel. (948) 22 47 66
Fax (948) 21 23 99

CONFEDERACIÓN DE EXTREMADURA
C/ Meléndez Valdes, 18 - 2º Izda. - 06001 - Badajoz
Correspondencia: Apdo. de Correos 231 - 06001 - Badajoz

CONFEDERACIÓN DE GALICIA
C/ Urzaiz, 81 - 36204 - Vigo (Pontevedra)

Tel. (986) 43 14 76
Fax (986) 43 14 76

CONFEDERACIÓN DE MADRID- CASTILLA LA MANCHA
C/ Alenza, 13 - 1º - 28003 - Madrid

Tel. (91) 554 72 05
554 77 02
554 79 04
Fax (91) 554 73 04

CONFEDERACIÓN DEL PAIS VALENCIA Y MURCIA
Avda. del Cid, 154- bajo - 46014 - Valencia

Tel. (96) 383 44 40
383 44 56
Fax (96) 383 44 47