



Convenio Colectivo Empresas de Trabajo Temporal de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79001245011997	ACTUALIZACIÓN	2005/01/20
VIGENCIA	2003/01/01 — 2005/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 4305		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empresas-de-trabajo-temporal-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Empresas De Trabajo Temporal. Última actualización a: 20-01-2005 Vigencia de: 01-01-2003 a 31-12-2005. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 4305.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 4305 - 20/01/2005)

RESOLUCIÓN TRI/3687/2004, de 24 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de trabajo temporal para los años 2003-2005 (código de convenio núm. 7901245).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de trabajo temporal para los años 2003-2005 suscrito, por la parte empresarial por los representantes de ACETT (Asociación Catalana de Empresas de Trabajo Temporal), AETT (Asociación Estatal de Empresas de Trabajo Temporal), AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal) y, por parte de los trabajadores por los representantes de Comissions Obreres (COMFIA-CC.OO) y los de Unió General de Treballadors (UGT Fed. Servicios) los días 30 de julio y 27 de setiembre de 2004, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de trabajo temporal para los años 2003-2005 en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.
- 2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 24 de noviembre de 2004

Mar Serna Calvo

Directora general de Relaciones Laborales

CAPÍTULO 1.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional

1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal (ETT) y su personal dependiente, en el ámbito de Catalunya, 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.

Artículo 2.º Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Catalunya.

Respecto a lo no regulado expresamente en el presente Convenio es derecho supletorio el Convenio Estatal del sector.

Artículo 3.º Ámbito personal

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de las empresas mencionadas en los artículos anteriores.
2. Quedan excluidos:
 - a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.
 - b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.º Vigencia, denuncia y prórroga

1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.
2. No obstante, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.
3. Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.
4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional.
5. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de las empresas de trabajo temporal basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

Artículo 5.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 la decisión arbitral a través del ASEC.
5. Las materias reguladas en el presente Convenio colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional.

Artículo 6.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.

Artículo 7.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.

Artículo 8.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 cuatro miembros de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente elegida 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.

4. A título orientativo son funciones de la Comisión paritaria:

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

b) Servir en las empresas sin representación legal de los trabajadores, o en las que, habiéndola, no se llegase a un acuerdo, como preceptiva instancia mediadora, a solicitud de una de las partes, respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

Expedientes de regulación de empleo.

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

Jornada de trabajo

Horario

Sistema de remuneración

Clasificación y formación profesional

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

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

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

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

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

apartado anterior.

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

f) La conciliación preceptiva en los conflictos individuales y colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio.

g) La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio en aquellos supuestos en los que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias a laudo arbitral.

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

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

j) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

5. La mediación y conciliación previstas en los epígrafes b), f) y h) del apartado anterior deberán intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión paritaria, promovida por escrito por la parte interesada.

Transcurrido este plazo sin que se hubiera llevado a efecto o, en su caso, sin haberse producido la correspondiente avenencia entre las partes en conflicto, la parte interesada podrá libremente iniciar los trámites de resolución de dicho conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda, si bien el plazo transcurrido computará a efectos de caducidad o prescripción de la acción que proceda.

6. La Comisión paritaria del presente Convenio gestionará los recursos económicos que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y competencias. La suma de recursos asignados a la Comisión paritaria no superará el importe equivalente al 0,05% establecido en el Convenio estatal 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, y demás legislación de aplicación. La recaudación, distribución y gestión de estos recursos serán determinados por la propia Comisión paritaria de este Convenio.

Artículo 9.º 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 8 del presente Convenio, adoptado por mayoría del 60 por 100 de los miembros de cada una de las representaciones.

5. Una vez obtenida la autorización de descuelgue, que tendrá efecto durante el año que se solicite, salvo que la Comisión paritaria acuerde un período mayor, la determinación de las nuevas condiciones económicas, así como el procedimiento para la recuperación de las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores, deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo o caso de inexistencia de representación legal del personal en el ámbito de la empresa de que se trate ambas partes se someterán a procedimiento arbitral, pudiendo acudir a la Comisión paritaria para que ésta designe el o los árbitros, siempre en número impar, encargados de establecer aquellas condiciones.

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

Artículo 10. Cláusulas limitativas o prohibitivas

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar eficazmente para evitar que se incluyan, en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente, la contratación de los servicios de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios.

CAPÍTULO 2.- Organización del trabajo

Artículo 11. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.

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

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

Artículo 12. 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.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. Forma del contrato

1. El contrato de trabajo celebrado entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y los requisitos legalmente establecidos.
2. Respecto a los trabajadores de estructura, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Artículo 15. 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 artículo 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.

Artículo 16. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición

1. El personal puesto a disposición para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente en este último caso con la causa y la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Podrán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de trabajadores en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores y sus normas de

desarrollo.

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

3. Las empresas de trabajo temporal incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en el artículo 8 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 artículo 15.c) del Estatuto de los trabajadores.

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

CAPÍTULO 3.- Ingreso al trabajo

Artículo 17. Período de prueba

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

2. El período de prueba para el personal de estructura será el contemplado en el Estatuto de los trabajadores.

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

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

1. 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.

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

Artículo 18. Contenido de la prestación laboral

1. El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

2. El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

Artículo 19. Pactos de plena dedicación y de permanencia

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

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

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

CAPÍTULO 4.- Clasificación profesional del personal de estructura

Artículo 20. Grupos profesionales. Clasificación profesional

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

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

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

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

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

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos, servicios o instalaciones.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

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

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

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

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

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

Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Niveles profesionales:

Nivel profesional 1:

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

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

Operaciones de limpieza.

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

Nivel profesional 2:

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

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduado escolar o formación profesional de primer grado.

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

Auxiliares Administrativos.

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 extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

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

Conductores.

Grabadores/Verificadores.

Comerciales.

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

Nivel profesional 4:

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

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

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

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter avanzado y Secretarías de departamento.

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

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

Nivel profesional 5:

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

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

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

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

Secretaría de dirección con dominio de idioma/s extranjero.

Programador de informática.

Jefes de Agencia, Jefe técnico y formadores de personal.

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

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

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

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

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

Jefes de Prevención de riesgos laborales y técnicos de prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores o Supervisores de áreas de actividad.

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

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

Se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o

varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0», o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

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

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

Nivel profesional 0:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 5.- Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 21. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de las empresas de trabajo temporal o, en su caso, en las empresas usuarias tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
2. El personal de puesta a disposición que fuera objeto de movilidad funcional a instancia de la empresa usuaria donde presta actividad laboral, habrá de comunicarlo a su empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que

realmente hubiere realizado, salvo que se tratara de funciones de un grupo profesional inferior, supuesto este en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 22. Movilidad geográfica

1. A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 13 del presente Convenio colectivo.

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

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

3 a) 9 euros durante el año 2004, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

3 b) 20 euros durante el año 2004, en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar el trabajador una provisión de fondos a la empresa.

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

Los trabajadores de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0.20 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Artículo 23. Modificación de condiciones de trabajo

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 11 apartado 2 del presente Convenio, proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal puesto a disposición previstas en el contrato de puesta a disposición, los trabajadores afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

CAPÍTULO 6.- Régimen salarial del personal de estructura

Artículo 24. Estructura de la retribución

La retribución de los trabajadores de estructura estará integrado por:

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

Artículo 25. Salario base de Convenio

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

La cuantía para el año 2003 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 2002 en un 3,5 por 100.

2. El incremento salarial para el año 2004 será el resultante de incrementar las tablas salariales que se contemplan en el anexo I del presente Convenio en el IPC previsto para el año 2004 + 1 punto. En el supuesto de que el IPC real del año 2004 fuera superior al incremento ya aplicado, se procederá a la regularización de los salarios mediante el pago de atrasos del diferencial resultante

El incremento salarial para el año 2005 será el resultante de incrementar en el IPC previsto para este año + 1 punto, las tablas salariales vigentes en el año 2004 una vez hayan sido estas actualizadas siguiendo los mismos criterios, en su caso, que el año anterior. En el supuesto de que el IPC real del año 2005 fuera superior al incremento ya aplicado, se procederá a la regularización de los salarios mediante el pago de atrasos del diferencial resultante.

Los atrasos por regularización del IPC se abonarán en el primer trimestre de los años 2005 y 2006, respectivamente.

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

Artículo 26. Complementos salariales

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

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

2. Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter

personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

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

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 35 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base de Convenio.

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

Artículo 27. 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.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

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

Artículo 29. Percepciones extrasalariales

1. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte, dietas, kilometraje, bono guardería 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 60 euros en cada una de las doce pagas ordinarias, en concepto de plus extrasalarial de transporte y distancia.

CAPÍTULO 7.- Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Artículo 30. Retribución del personal de puesta a disposición

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la

empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semana, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

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

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

2. En el contrato de puesta a disposición se hará constar la retribución total a percibir por el trabajador, conforme a las normas convencionales citadas en los párrafos precedentes, con cita expresa de las mismas. En cualquier caso, se hará constar la retribución por unidad de tiempo, indicando la retribución/hora y reflejando separadamente aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas.

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

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

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

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

CAPÍTULO 8.- Tiempo de trabajo

Artículo 31. Jornada de trabajo

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

Para el año 2003, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.769 horas.

Para el año 2004, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.762 horas.

Para el año 2005, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.758 horas.

La reducción íntegra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a períodos de descanso que se acumularán a los períodos de descanso que como consecuencia de la reducción de jornada quedaron establecidos en el Convenio colectivo anterior, considerándose computable como descansos a estos efectos la licencia regulada en la letra l) del artículo 35.2. Estos períodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los trabajadores propiamente dichos, en medias jornadas, entendiéndose en cualquier caso que la jornada efectiva anual exigible a los trabajadores es la establecida en el presente artículo.

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

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

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

Artículo 32. Horas extraordinarias

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

2. Para el personal de estructura, la retribución o en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 10 por 100 sobre la hora ordinaria.

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

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

Artículo 33. Jornada nocturna

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

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

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

Artículo 34. Descanso semanal y festividades

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

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

Artículo 35. Incapacidad temporal, licencias y permisos

1. Complementos por incapacidad temporal para el personal interno o estructural de la ETT.

1.1. Prestaciones complementarias durante la situación legal de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común o accidente no laboral.

En los casos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, adecuadamente acreditada, la ETT abonará al personal incluido en el ámbito de este Convenio la diferencia entre el importe entre la indemnización de la Seguridad Social y el 100% de su salario real desde el día 12 hasta el día 60, los 11 primeros días se complementará hasta el 75% de su salario real. Se entiende por salario real la totalidad de los emolumentos, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones.

1.2. Prestaciones complementarias durante la situación legal de IT por enfermedad profesional o accidente laboral.

En los casos de IT derivada de enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o estructural la ETT abonará la diferencia de las prestaciones de la mutua de accidentes hasta el 100% del salario real durante los 2 primeros meses, entendiéndose como tal la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones

2. 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 permiso será de cuatro días, según se establece en el art. 37, apartado 3, letra b) del Estatuto de los trabajadores.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

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

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

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

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

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

la ceremonia.

k) Los trabajadores de estructura tendrán permiso para el tiempo necesario para asistencia a consulta facultativa justificada, con el límite de 12 horas al año.

Este permiso se hará extensivo para acompañar familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

l) Los trabajadores de estructura tendrán derecho a un día de licencia al año por asuntos propios.

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.

Artículo 36. Vacaciones

1. Para el personal de estructura, la duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un 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.

CAPÍTULO 9.- Acción social

Artículo 37. 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: 15.025,30 euros.

Gran invalidez: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente absoluta: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 9.015,18 euros.

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

Artículo 38. Bono guardería

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito del personal de estructura de las

empresas de trabajo temporal, las empresas abonarán a los trabajadores de estructura a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, las cantidades siguientes:

Para el año 2004, 360 euros anuales.

Para el año 2005, a la cantidad anterior, se le incrementará el IPC previsto + 1 punto, con regularización al IPC real, es decir, en el supuesto de que el IPC real del año 2005 resultante fuera superior a la revisión ya aplicada, se procederá a la regularización del importe del bono mediante la entrega de otro bono por el diferencial resultante.

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.

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

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

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

No haberse acogido a la reducción de jornada por guarda de menor.

No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención con la misma finalidad.

Fecha de efectividad: a partir de la firma del presente Convenio.

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

Este bono está exento de compensación y absorción.

CAPÍTULO 10.- Suspensión y extinción del contrato

Artículo 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 15 y 16 del presente Convenio colectivo, salvo pacto en contrario.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 19 apartado 2 del presente Convenio.

CAPÍTULO 11.- Formación profesional

Artículo 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.

CAPÍTULO 12.- Prevención de riesgos laborales

Artículo 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.

CAPÍTULO 13.- Creación de empleo estable

Artículo 45. Creación de empleo estable

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

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

Las empresas, que no den cumplimiento al porcentaje de nivel de contratación mencionado, no podrán acogerse a la ampliación a doce meses de la duración del contrato eventual prevista en el apartado 2, párrafo segundo del artículo 15 del presente Convenio. En el caso anterior, de superarse el período de duración de seis meses, el trabajador contratado tendrá la consideración de trabajador con relación laboral de carácter indefinido.

CAPÍTULO 14.- Régimen disciplinario

Artículo 46. Graduación de las faltas

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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.

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.

Artículo 47. Sanciones

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

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

CAPÍTULO 15.- Representación y acción sindical en la empresa

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

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

- a) Recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados por las empresas de trabajo temporal.
- b) Recibir información sobre los planes y acciones de las empresas de trabajo temporal en materia de formación profesional, dirigidos y realizados en beneficio de los trabajadores que prestan tareas en empresas usuarias.

Artículo 49. Cuotas sindicales

1. A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores, previa autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato requirente.
2. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar trimestralmente a cada sindicato una relación nominal de los descuentos en nómina de la cuota sindical efectuada a sus afiliados.

Artículo 50. Procedimiento electoral. Elección

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

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

Artículo 51. Derechos sindicales

1. Las empresas de trabajo temporal pondrán a disposición de los Sindicatos, en el ámbito de cada empresa, un dispensador, con la finalidad de depósito, custodia, recogida de propaganda y publicidad sindical.
2. Las Secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con representaciones unitarias en las empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegado sindical, siempre que la empresa ocupe a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato. Con independencia de lo anteriormente expuesto, los Sindicatos con el carácter de más representativos tendrán derecho a nombrar un Delegado sindical en cada empresa con más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Los Delegados sindicales nombrados de acuerdo con lo previsto en los dos párrafos anteriores, tendrán los

derechos, facultades y competencias regulados en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, salvo en materia relativa a crédito horario cuyo límite mínimo queda establecido en diez horas mensuales.

Artículo 52. Normalización lingüística

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactados en catalán. A pesar de esto, si es necesario para la correcta comprensión de los trabajadores afectados, se redactará también en castellano.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

1. Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla, y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación o acuerdo que lo sustituya.
2. Igualmente las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir una comisión con objeto de elaborar un estudio para la adecuación de las categorías laborales.
3. Las partes firmantes del presente convenio se obligan a cumplir con el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, sin que por ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puesto de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

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 sobre cotizaciones a la Seguridad Social, que gravan las contrataciones de la Empresas de Trabajo Temporal, así como su exclusión de los beneficios legalmente previstos o que se puedan prever con carácter general en materia de contratación y de cotización a la Seguridad Social.

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 32 del presente Convenio, así como la retribución del período de vacaciones pactado, tienen el carácter de retribución mínima en el sector exclusivamente para el personal de estructura. Se refieren al salario base y podrán hacerse efectivas en doce o, en su caso, en catorce mensualidades, a elección de cada empresa, tal como se encuentra previsto en el citado artículo 30. Las mejoras salariales que se introduzcan en cada caso por las empresas de trabajo temporal serán fijadas en función de las características del puesto de trabajo a desempeñar, mediante la asignación de cualquiera de los conceptos retributivos especificados en los artículos 24, 33 y concordantes del presente Convenio colectivo.

2. La tabla salarial del personal de estructura para el año 2003 será la siguiente:

Nivel 1: 8.361 euros

Nivel 2: 8.702 euros

Nivel 3: 9.896 euros

Nivel 4: 10.920 euros

Nivel 5: 12.370 euros

Nivel 6: 14.162 euros

Nivel 7: 14.674 euros

3. La tabla salarial del personal de estructura para el año 2004 será la siguiente:

Nivel 1: 8.612 euros

Nivel 2: 8.963 euros

Nivel 3: 10.193 euros

Nivel 4: 11.248 euros

Nivel 5: 12.741 euros

Nivel 6: 14.587 euros

Nivel 7: 15.114 euros

ACUERDO (DOGC núm. 5321 - 18/02/2009)

RESOLUCIÓN TRE/4147/2008, de 12 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del V Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de trabajo temporal de Cataluña (código de convenio 7901245).

Visto el Acuerdo de la Comisión negociadora del V Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de trabajo temporal de Cataluña, suscrito el 6 de noviembre de 2008, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.e) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo de la Comisión negociadora del V Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de trabajo temporal de Cataluña (código de convenio 7901245) en el Registro de convenios de la Dirección general de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 12 de diciembre de 2008

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DE CATALUÑA

Primero

Constituirse en la Mesa de Negociación del V Convenio colectivo del sector de Empresas de Trabajo Temporal de Cataluña.

Segundo

Celebrar la primera reunión negociadora en fecha de hoy.

Tercero

Manifiestar que las organizaciones que representan, fueron asimismo firmantes del IV Convenio colectivo de Catalunya.

Cuarto

Que dicho Convenio ha sido denunciado el pasado día 31 de octubre por el sindicato CC.OO

Quinto

Que las organizaciones representadas son asimismo firmantes del V Convenio colectivo estatal del sector, y que en atención al actual marco normativo vigente en el sector, convienen:

Que siendo su voluntad la de dejar sin efecto las previsiones reguladas en el Convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal de Cataluña, dan por finalizada la negociación del mismo.

Que en consecuencia y tras los trámites oportunos, sea aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal de Cataluña, el V Convenio colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal en atención a su ámbito funcional y territorial de aplicación.