

**Artículo 45. De los Comités de Empresa y Delegados de personal.**

Tanto Comités de Empresa como Delegados de personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresa, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

**Garantías:**

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en aquellas materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) En períodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la Ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado de personal en uno o varios de sus componentes.

**Funciones:**

a) Además de lo que recoge la legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a recibir de la empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negocie la aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la oficina central, pero referida a su centro de trabajo. Asimismo, podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

**Artículo 46. De los trabajadores en general.**

Además de los derechos que la Ley determina, los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de quince minutos cada una, ampliables a treinta en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.

Para su validez será necesaria la presencia de al menos un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, aun cuando afecten a la totalidad de la plantilla se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

**Disposición transitoria primera. Política de empleo.**

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de enero de 1994 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la empresa, sexo y estado civil. Asimismo, se comunicarán las altas y

bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen y, en caso de bajas, si el trabajador queda en situación de desempleo.

La empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en Convenio.

La empresa no podrá contratar personal que mantenga un contrato laboral a jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (Informática), no debe llevar en ningún caso a la desaparición de puestos de trabajo, encargándose la empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geográficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.

**3639**

*RESOLUCION de 24 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal (número de código 9009302), que fue suscrito con fecha 9 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ANEXO**

**Primer Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de la empresa, «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal**

**CAPITULO I****Disposiciones generales**

En Madrid, a 9 de diciembre de 1994, se concierta el presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, entre la representación de los trabajadores y la de la empresa, estando ambas partes legitimadas y constituidas de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en su título III, de la negociación colectiva y de los Convenios colectivos. Asimismo, y como establece el artículo 87.1 de la Ley 8/1980, ambas partes se reconocen como interlocutores.

**Artículo 1. Ambito personal y funcional.**

El presente Convenio establece las normas básicas para las relaciones laborales entre «Alta Gestión, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal, y sus trabajadores, cualquiera que sea su grupo o nivel profesional, y ya preste sus servicios en la propia empresa de forma directa o para una empresa usuaria.

Las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, incluidos en los ámbitos anteriores, tanto a los de carácter temporal como fijo, y ya se hallen prestando servicios laborales en la actualidad, como a aquellos que ingresen en la empresa durante su vigencia.

Quedan excluidos:

a) El personal que desempeñe cargo como Consejero en la empresa, siempre que su actividad no comporte otras funciones que no sean las inherentes a dicho cargo.

b) El personal de alta dirección contratado al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

#### Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa posea en la actualidad y en todos aquellos que pueda establecer en el futuro en el territorio nacional.

#### Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por los trabajadores que lo suscriben y la empresa, y su vigencia será desde el citado día hasta el 31 de diciembre de 1996, entendiéndose prorrogado, automáticamente, por años naturales, si no mediara denuncia expresa por alguna de las partes, de acuerdo con el artículo siguiente.

#### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

Cualquiera de las partes podrá instar la revisión del Convenio ejercitando la denuncia, por escrito, ante la otra parte, y con una antelación mínima de dos meses al vencimiento de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, seguirá surtiendo efecto en tanto no entre en vigor el que lo sustituya.

#### Artículo 5. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación se considerarán globalmente, quedando las partes recíprocamente obligadas a cumplirlo en su totalidad.

La modificación o declaración de nulidad sobrevenidas por cualquier disposición legal, administrativa o judicial de cualquier rango de alguna, o algunas, de las condiciones convenidas en este Convenio no afectará a la aplicación de resto del Convenio, si bien la Comisión Negociadora habrá de reunirse inmediatamente para negociar la adaptación del texto a la nueva situación y recuperar el equilibrio entre partes.

#### Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes que viniera reconociendo la empresa con anterioridad, también en cómputo global, y de igual forma compensarán y serán absorbidas, hasta donde alcancen, por las que en un futuro puedan establecerse.

#### Artículo 7. *Garantía personal.*

No obstante lo establecido en el artículo anterior, las condiciones más beneficiosas que se vinieran reconociendo, y que superen en su conjunto y en cómputo anual a las establecidas en este Convenio, se respetarán «ad personam» mientras se permanezca en las mismas condiciones y grupo profesional.

#### Artículo 8. *Cláusula de paz social.*

Las partes que suscriben se comprometen expresamente al desenvolvimiento de las relaciones laborales dentro de un marco de diálogo y consenso, obligándose, mediante este acto, a no adoptar ninguna medida de presión colectiva que implique la revisión anticipada del Convenio.

#### Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por miembros de representación de la empresa y los representantes de los trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- La conciliación y arbitraje, que será preceptiva, en conflictos colectivos que supongan la interpretación de cualquiera de las normas contenidas en el Convenio y cuyo dictamen, que habrá de emitirse en el plazo de quince días desde su planteamiento, será vinculante para ambas partes.
- La mediación, arbitraje y conciliación en conflictos individuales cuando empresa y trabajador se sometan voluntariamente a la resolución del conflicto por la Comisión.

La Comisión fija su sede en el domicilio social de la empresa, sito en la plaza Manuel Gómez Moreno, número 3, de Madrid.

La composición de la Comisión queda como sigue:

Por los trabajadores: Doña Pilar Bocos de Prada, doña María Teresa Chelle Martínez y don Juan Alberto López Molina.

Por la empresa: Don Antonio Mochón Ronda, don Joaquín Pereira Sánchez y don Francisco del Campo Sánchez.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Facultades de dirección de la empresa.*

La dirección, el control y la organización del trabajo es facultad de la empresa o de la persona en quien ésta delegue, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y demás normativa vigente.

No obstante, las facultades de dirección y control de la actividad laboral corresponderán a las empresas usuarias sobre los trabajadores que estén prestando sus servicios en su ámbito y durante el tiempo que dure la prestación de los mismos, según se establece en el artículo 15 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

#### Artículo 11. *Lugar de trabajo y movilidad geográfica.*

Los trabajadores contratados para prestar sus servicios en la empresa de trabajo temporal los realizarán en el centro de trabajo acordado, si bien, la empresa podrá, en uso de sus facultades de organización, y por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, efectuar desplazamientos de sus trabajadores a otros centros de trabajo de la empresa, no generando dietas ni kilometraje si el nuevo centro de trabajo se encuentra en un radio no superior a 50 kilómetros respecto del centro de trabajo anterior.

Los trabajadores contratados para prestar sus servicios en una empresa usuaria los realizarán en el centro de trabajo designado en el contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

#### Artículo 12. *Desplazamientos, traslados y dietas.*

Los desplazamientos que por necesidades del trabajo hayan de efectuarse fuera del radio de 50 kilómetros, especificado en el artículo anterior, generarán dietas por las razones y en las cuantías siguientes:

Comida: 700 pesetas.

Dos comidas: 1.400 pesetas.

Dos comidas y pernoctación: 3.900 pesetas.

Si en los desplazamientos por necesidades de la empresa el trabajador tuviera que hacer uso de su propio vehículo, percibirá la cantidad de 25 pesetas por kilómetro recorrido, salvo pacto en contrario.

## CAPITULO III

### Contenido del contrato de trabajo

#### SECCIÓN 1.ª INGRESO EN EL TRABAJO

#### Artículo 13. *Forma del contrato.*

La contratación de trabajadores podrá llevarse a cabo mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de la concertación del contrato, siéndoles de aplicación su normativa específica.

Respecto de los contratos celebrados con trabajadores que hayan de prestar sus servicios en empresas usuarias, se estará especialmente a lo determinado por la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y a su normativa de desarrollo vigente en cada momento. Si en dicha normativa no se determinara modelo oficial de contratación, la empresa podrá confeccionar un modelo propio en el que, en todo caso, se recogerá cuanto sea preceptivo, amén de las cláusulas adicionales que las partes tengan por conveniente.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

En todos los contratos laborales que se celebren, con independencia de su duración, se podrá pactar un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir la relación laboral sin que se devenga derecho a indemnización de ningún tipo, y cuyos topes de duración no sobrepasarán lo establecido por la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Prestación laboral.*

La prestación laboral se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo y en concordancia con el grupo profesional y nivel al que pertenezca el trabajador, según la clasificación establecida por este Convenio, en atención a los conocimientos, experiencia y responsabilidad a desempeñar en el puesto de trabajo.

Con independencia de los grupos, niveles o categorías profesionales establecidos en las empresas usuarias, los trabajadores contratados para prestar sus servicios en las mismas habrán de encuadrarse en alguno de los grupos profesionales y niveles de calificación determinados en este Convenio, estableciendo la equivalencia que sea más apropiada en atención a las tareas a desempeñar.

#### Artículo 16. *Pactos de plena dedicación y permanencia.*

Mediante acuerdo expreso por escrito, que podrá figurar en el contrato de trabajo o en documento aparte, podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo que dure el contrato de trabajo.

De igual modo, de mutuo acuerdo, podrán establecerse pactos de permanencia por un tiempo determinado, en virtud de que la contratación se haya efectuado atendiendo a alguna específica característica del trabajador o de los servicios a realizar que resulte fundamental para el buen fin de los trabajos encomendados.

### SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD FUNCIONAL

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Dentro de un mismo grupo profesional o nivel de calificación, la empresa de trabajo temporal o la empresa usuaria, en el uso de sus facultades de dirección y dentro de su ámbito de actuación, podrán llevar a cabo la movilidad funcional de los trabajadores, atendiendo a los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para desempeño de las tareas encomendadas, según el nivel de formación y experiencia requeridos para el puesto. En el supuesto de que dicha movilidad implicara el encuadramiento en un nivel superior, habrá de incrementarse la retribución en función del nivel adquirido.

Por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible podrá ejercerse la movilidad funcional para la realización de tareas correspondientes a distinto grupo profesional o nivel de calificación.

### SECCIÓN 3.ª REGIMEN SALARIAL

#### Artículo 18. *Estructura del salario.*

El salario de los trabajadores afectados por este Convenio estará integrado por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales:
  - Gratificaciones extraordinarias.
  - Mejoras voluntarias.
  - Cantidades a cuenta del Convenio.

El establecimiento, por mutuo acuerdo, en el contrato de trabajo o pacto individual posterior, de un salario global tomado en cómputo anual, se entenderá referido a todos los conceptos salariales que el trabajador haya de percibir, de acuerdo con la estructura salarial establecida.

La determinación del salario por hora de trabajo que corresponda a un trabajador será el resultado de dividir el salario anual pactado entre el número de horas anuales de trabajo efectivo determinado en este Convenio.

#### Artículo 19. *Salario base de Convenio.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en la tabla del anexo para cada uno de los grupos profesionales y niveles de calificación, y corresponde a la jornada ordinaria establecida en este Convenio o a la inferior convenida individualmente.

Para todos los trabajadores contratados a tiempo parcial, la determinación del salario base se hará en proporción a la jornada que se establezca.

#### Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe de una mensualidad de salario base, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

El devengo de las citadas gratificaciones será anual y a los trabajadores que no hubieran permanecido en la empresa el período anual necesario de devengo se les abonará la parte proporcional que corresponda.

Dichas gratificaciones no se devengarán durante los períodos de suspensión del contrato por los motivos del artículo 45 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo expreso de las partes, las gratificaciones extraordinarias establecidas en este Convenio podrán prorratearse mensualmente.

#### Artículo 21. *Mejoras voluntarias.*

La empresa podrá conceder unilateralmente las mejoras voluntarias retributivas que considere oportunas. Dichas mejoras servirán para absorber y compensar las posibles subidas salariales que se establezcan, con independencia del abono de cantidades a cuenta de Convenio, para este fin.

Las mejoras voluntarias, así como las cantidades entregadas a cuenta del Convenio, no serán consolidables ni se computarán a efectos de determinación de vacaciones o de las gratificaciones extraordinarias.

### SECCIÓN 4.ª TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada máxima anual se fija en mil ochocientas veintiséis horas de trabajo efectivo.

La determinación del horario y número de horas diarias de trabajo se fijará individualmente en función de las necesidades de la empresa, o de la empresa usuaria, respetando en todo caso el límite máximo anual de horas establecido y las doce horas de descanso entre jornada y jornada prescrito por la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Será horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida.

Será obligatoria la realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor, prevención o reparación de siniestros o de otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en el caso de riesgos de pérdida de materias primas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para resolver pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turnos u otras necesidades de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Dichas horas extraordinarias no podrán superar el límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Podrá exigirse como obligatoria la realización de cuarenta horas extraordinarias estructurales al año, en función de las necesidades de la empresa, o de la empresa usuaria.

El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, pudiendo la empresa optar por la compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computándose, en tal caso, dichas horas a efectos del límite máximo de horas extraordinarias anuales.

#### Artículo 24. *Jornada nocturna.*

Se considera jornada nocturna las horas de trabajo realizadas entre las veintidós y las seis horas.

Las horas realizadas en horario nocturno se incrementarán en un 10 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que la retribución convenida en contrato se haya fijado atendiendo ya a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### Artículo 25. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo, manteniendo la retribución establecida como salario base para su nivel profesional y nivel de calificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento de un hijo.
- c) Tres días por fallecimiento de cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por enfermedad grave de cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales por año de servicio.

La determinación del período de disfrute se hará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en consideración, en todo caso, las siguientes reglas:

Primera.—La empresa podrá excluir del período vacacional aquellas épocas que considere de mayor actividad productiva de la empresa o de las empresas usuarias.

Segunda.—Si la duración del contrato fuera inferior a un año, la empresa podrá optar entre llegar a un acuerdo para el disfrute de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al trabajador por el tiempo que efectivamente lleve trabajado o abonar, a la finalización del contrato la compensación equivalente en razón al tiempo trabajado y el salario base que corresponda al trabajador.

#### SECCION 5.ª EXTINCIÓN DEL CONTRATO

##### Artículo 27. *Causas de extinción.*

Serán causas de extinción de los contratos concertados todas aquellas previstas legal o reglamentariamente y/o las previstas en los propios contratos.

Especialmente, serán causa automática de extinción en los contratos celebrados con trabajadores para cederlos a empresas usuarias, además de las señaladas: A) La finalización de la obra o del servicio. B) Cuando la empresa usuaria resuelva el contrato de puesta a disposición, cualquiera que sea la causa. C) Cuando el contrato de puesta a disposición se resuelva parcialmente por la empresa usuaria producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio correspondiente.

##### Artículo 28. *Indemnización por fin de contrato.*

Los trabajadores que hayan sido contratados para realizar sus servicios en empresas usuarias tendrán derecho, a la finalización del contrato de puesta a disposición, a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base por cada año de servicio.

##### Artículo 29. *Ceses.*

Todo trabajador que pretenda cesar en la empresa de manera voluntaria habrá de preavisar a esta por escrito y con una antelación mínima de un mes. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe equivalente a tantos días de salario como días de retraso se hayan producido en el preaviso.

Lo establecido en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar por incumplimiento, por parte del trabajador, del pacto de permanencia que se hubiere pactado conforme al artículo 16 de este Convenio o por cualquier otro tipo de incumplimiento del que se derivaran otras consecuencias legales.

##### Artículo 30. *Documentación a efectos de prestaciones por desempleo.*

La empresa facilitará a los trabajadores que finalicen su relación laboral con la misma, y que lo soliciten expresamente, la documentación necesaria para la solicitud de la prestación o subsidio por desempleo dentro del plazo de diez días.

##### Artículo 31. *Incorporación de trabajadores a las plantillas usuarias.*

1. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo individual que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización de dicho contrato.

2. De haberse establecido un pacto de permanencia entre el trabajador y la empresa, según lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio, la empresa tendrá derecho a reclamarle una indemnización, por daños y perjuicios, si se incorporase a la plantilla de la empresa usuaria estando en vigor dicho pacto.

### CAPITULO IV

#### Clasificación profesional

##### Artículo 32. *Grupos funcionales.*

###### Grupo de técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y media, realizando tareas técnicas u organizativamente complejas.

###### Grupo de empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, de organización, de informática, de contabilidad,

de proyección y, en general, las específicas de puestos de oficina o de empresas de servicios que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar tareas productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

###### Grupo de operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, bien indirectamente, en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

También puede realizar funciones de supervisión o coordinación.

##### Artículo 33. *Niveles de calificación.*

Nivel I. Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa de la gestión de una o de varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de los objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con formación a nivel de titulación universitaria de grado superior o, aun no estando en posesión de dicha titulación, conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

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

Funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Funciones consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática, etc.

Delegados de la red de ventas.

Nivel II. Son trabajadores que realizan tareas técnicas complejas o con un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando normalmente como responsables de coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Desempeñan sus funciones con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con formación a nivel de titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

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

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de aplicaciones/sistemas de informática, etc.

Delegados de la red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o productivo, etc.

Nivel III. Son trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. También aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de ellas.

Con Formación Profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

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

Programador de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los Ayudantes y confeccionar con éstos Balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas consistentes en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos: Albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.

Tareas de traducción, correspondencia, con dominio de un idioma extranjero.

**Nivel IV.** Son trabajadores que realizan tareas de ejecución autónoma, que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Con formación equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación profesional específica.

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

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas.

Tareas consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc. con capacitación, al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, con registro, en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Tareas de delineación que precisen especialización concreta.

Conducción, o conducción con reparto, con permiso de conducir de las clases C, D y E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

Secretaría de alta dirección.

**Nivel V.** Son trabajadores que, aun realizando tareas bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión directa.

Con formación profesional equivalente a Graduado Escolar, complementada, profesionalmente, por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

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

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Operadora de télex, con idioma extranjero.

Tratamiento de textos, con idioma extranjero.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Telefonista-recepcionista con idioma extranjero.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los Almaceneros.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etc.

Tareas de delineación, sin especialización.

Secretaría de Jefatura.

**Nivel VI.** Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación.

Con formación de Graduado Escolar.

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

Tareas de introducción de datos.

Operadores de télex.

Tratamiento de textos básico.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Labores elementales en laboratorios.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas y labores de conserjería.

Tareas de calzado de planos.

Vendedores sin especialización.

Telefonistas-recepcionistas sin conocimientos de idiomas extranjeros.

Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

En este grupo se incluirán todos los Auxiliares, Secretarías de Departamento, Vigilantes, Ayudantes de Operadores, Reproductores de planos, Operadores de multcopistas, Azafatas, Telefonistas-recepcionistas, Ayudantes de cualquier oficio o profesión que realicen funciones auxiliares.

**Nivel VII.** Son trabajadores que realizan tareas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico, con alto grado de dependencia y que no requieran una formación específica.

Con formación a nivel elemental.

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

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza, mantenimiento, etc.

Tareas consistentes en efectuar recados, encargos, transporte manual, recogida y reparto de correspondencia, fotocopiar documentos, etc.

En este grupo se incluirán: Personal de Limpieza y Mantenimiento, Subalternos, Ordenanzas, Recaderos, Mozos de Almacén, Mozos de Carga, Peones, Manipuladores, Reponedores, Promotores, etc.

## CAPITULO V

### Formación profesional

Artículo 34. *Formación profesional.*

La empresa dedicará anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, según lo establecido por el artículo 12 de la Ley 14/1994.

## CAPITULO VI

### Régimen disciplinario

Artículo 35. *Régimen de las faltas.*

La Dirección de la empresa podrá sancionar a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 36. *Faltas.*

La graduación de las faltas cometidas por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves o muy graves.

Son faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada.
2. La no comunicación, con la debida antelación, de las faltas al trabajo por causa justificada.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este abandono causara grave perjuicio a la empresa, empresa usuaria u otros trabajadores, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.

5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la atención y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
10. La falta de respeto en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, personal de las empresas usuarias o público en general.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
2. Las ausencias injustificadas por dos días durante un período de treinta.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia del trabajo y/o falta de respeto grave a los mismos, subordinados o compañeros. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o empresa usuaria, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas o material de la empresa para usos propios.
9. La embriaguez ocasional.
10. El abandono del trabajo sin causa justificada.
11. La negligencia o imprudencia en el trabajo cuando ocasione perjuicio grave.
12. La reincidencia en falta leve dentro de un período de tres meses.

Son faltas muy graves:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o de diez en un período de doce.
2. Faltar al trabajo más de dos días dentro de un período de treinta sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo a la empresa o empresa usuaria, o a los demás compañeros o cualquier otra persona dentro de los locales de cualquiera de las empresas o fuera de ellos.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o empresa usuaria.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia el autor.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o empresa usuaria, o revelar a elementos extraños a las mismas datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. Originar riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.
15. La dedicación al trabajo de la misma actividad que implique competencia a la empresa o empresa usuaria.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

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

Todas las sanciones, ya sean de faltas leves, graves o muy graves, se comunicarán por escrito al trabajador. Las sanciones que se impongan por la comisión de faltas muy graves se comunicarán, asimismo, a la representación de los trabajadores.

Artículo 38. Sanciones máximas.

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

- A) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato en supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

Artículo 39. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VII

Derechos de representación

Artículo 40. Representación de los trabajadores.

La representación y el ejercicio de los derechos de los trabajadores en la empresa corresponde, de conformidad con lo establecido legalmente, a los Comités de Empresa o a los Delegados de Personal.

Dichos representantes de los trabajadores ejercerán las competencias previstas en la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa aplicable.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 41. Seguridad e higiene en el trabajo.

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa legal vigente y, en especial, lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Disposición final. Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y demás normas laborales y de Seguridad Social aplicables.

Y para constancia de todo lo expuesto, se extiende el presente documento, en quince hojas de papel común, impresas por su anverso, que rubrican al margen de las catorce primeras, y firman al final de la presente, que es la última, en Madrid a 9 de diciembre de 1994.—Por la representación de los trabajadores.—Por la representación de la empresa.

ANEXO

Tabla salarial

Esta tabla salarial tendrá efectos, con carácter retroactivo, desde el día 1 de julio de 1994 hasta el día 31 de diciembre de 1995.

Tabla salarial (14 pagas)

Niveles de calificación	Pesetas anuales
Grupo I .....	1.401.830
Grupo II .....	1.296.880
Grupo III .....	1.155.394
Grupo IV .....	1.110.536
Grupo V .....	1.029.579
Grupo VI .....	953.400
Grupo VII .....	900.123
Personal de diecisiete años .....	804.370
Personal de dieciséis años .....	717.010

El presente anexo, conteniendo la tabla salarial aplicable al personal incluido en el ámbito del presente Convenio, forma parte del mismo, y para que conste, se firma en Madrid a 9 de diciembre de 1994.—Por la representación de los trabajadores.—Por la representación de la empresa.