

Artículo 25. Excedencia sindical.

Se concede un tipo de excedencia especial para los casos en que un empleado fuera nombrado para desempeñar un cargo en alguna central sindical y así lo solicitare, procediendo a su reingreso inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del período de excedencia se tendrá derecho al cómputo de antigüedad.

Artículo 26. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años. Los períodos serán divisibles por semestres.

A los efectos del cómputo de los dos años de servicios a que se refiere el párrafo anterior, se considerarán los de duración de las excedencias reguladas en el artículo precedente.

2. Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la empresa. De incumplirse se aplicará al interesado la sanción que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 5, d, 21.1 y 54.2, d).

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la plaza que le corresponda según su categoría; si no existiere dicha vacante podrá ocupar, si lo desea, con el mismo sueldo, una vacante de categoría inferior siempre que la empresa acceda a ello y en la misma plaza, volviendo a ocupar la plaza de su categoría cuando exista vacante, si así lo solicitase el empleado.

Artículo 27. Formación profesional.

La sociedad promoverá e impulsará los adecuados cursos de formación y reciclaje para lograr la adaptación de la plantilla a las necesidades de los distintos puestos de trabajo. A dicho fin constituirá un fondo con la cantidad de 12.100 pesetas anuales por cada trabajador fijo.

La asignación individual se realizará por la Dirección atendiendo a criterios objetivos y a las necesidades de formación y méritos de los empleados.

Si los cursos a desarrollar se realizasen fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas empleadas serán por cuenta del empleado participante en el curso.

Artículo 28. Jubilaciones.

Existirá la posibilidad de jubilaciones anticipadas, que se efectuarán voluntariamente y de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores con unas indemnizaciones, cuyas cuantías serán las del siguiente baremo:

Edad — años	Indemnización — pesetas
65	2.300.000
64	2.900.000
63	3.525.000
62	4.675.000
61	5.875.000
60	6.500.000

Artículo 29. Derechos adquiridos.

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, mantendrán a título individual los derechos y condiciones más beneficiosas que «ad personam» hubiesen adquirido y que estuviesen incorporadas a su patrimonio laboral por cualquier causa, tomándose en consideración sobre este particular, para su interpretación, la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» 2 de junio), en aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio.

El resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que no se hayan visto afectados por la referida sucesión de empresa, se regirán en sus relaciones laborales por lo dispuesto en el presente Convenio, y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general.

Cláusula adicional primera.

La Dirección tiene el propósito de reglamentar, las retribuciones voluntarias, que existen o puedan establecerse en el futuro, por encima de las reguladas en el presente Convenio, bajo criterios objetivos y de valoración de la actuación.

Disposición final primera.

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación las normas y disposiciones estatales de carácter general reguladoras del contrato de trabajo y del sistema de Seguridad Social que resulten de aplicación.

Disposición final segunda.

Respetando los derechos adquiridos por los trabajadores afectados por la sucesión de empresa recogida en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, a los que se refiere el artículo 29 del presente Convenio, se acuerda que las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores se rijan exclusivamente por lo dispuesto en el presente Convenio y, en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general, haciendo manifestación expresa de la exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que fuere su carácter y extensión funcional o territorial.

Igualmente se acuerda, de forma expresa, la inaplicabilidad en el ámbito del presente Convenio de:

1. Lo dispuesto en la base 55 de la Resolución del Ministerio de Hacienda de fecha 28 de julio de 1966.

2. El artículo 13 y la disposición final segunda de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) en la referencia que en esta última se hace a la continuidad en el trabajo.

3. Cualquier otra disposición o acuerdo que guarde conexión o se refiera a la continuidad en el empleo en el sector al que se pertenece.

Disposición final tercera.

Con idéntico término de vigencia del Convenio se constituirá una Comisión, integrada por los mismos miembros de la Comisión deliberadora, con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

6206

RESOLUCION de 27 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009492), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1995, 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 del colectivo laboral afectado, 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, 27 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «FASTER IBERICA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD ANONIMA»

Preámbulo

En Madrid, a 31 de enero de 1995, se concierta el presente Convenio Colectivo de trabajo.

Partes signatarias:

a) Son partes otorgantes del presente Convenio Estatal de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», de un lado, la representación de los trabajadores, y de otro lado, la representación empresarial.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio, constituyéndose de acuerdo con lo prevenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo entre «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y su personal dependiente, cualquiera que sea su categoría profesional, y tanto si presta sus servicios de forma directa en la misma, como si lo realiza en alguna empresa usuaria.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, así como los que pueda establecer en el futuro en el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

1. Las presentes condiciones de trabajo afectan a todo el personal empleado por la empresa incluidos en los ámbitos 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.

c) El personal que sin haber sido contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, realice funciones directivas y ejecutivas dentro de la empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes, independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia de este Convenio abarca desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes podrán solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral competente con una antelación, al menos, de un mes al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se prorrogará por periodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes, anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario.

Denunciado el Convenio, y hasta que no entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el presente Convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1994 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam», en el caso de mantenerse los mismos métodos y condiciones de trabajo.

Artículo 9. *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.*

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario integrado por miembros de la parte social y de la empresa serán sus competencias:

a) Interpretar cualquier norma de este Convenio en supuestos de conflictos de carácter colectivo y dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, siendo su informe preceptivo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, debiendo resolver en plazo máximo de quince días de efectuado el planteamiento ante ambas partes. Intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

b) Mediar en las controversias que tengan por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio, siendo vinculante para ambas partes el pronunciamiento del Comité.

c) Mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva, si así se decide por la mayoría, a fin de evitar el intrusismo o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores.

d) Desarrollar y vigilar los compromisos contenidos en el presente Convenio Colectivo.

El Comité Paritario fija como sede el domicilio social de la empresa, en la calle Orense, número 11, piso 2.º, B, 28001 Madrid.

El Comité Paritario quedará integrado por:

A) Representación de los trabajadores:

1. Doña María del Mar Novillo Roqueñí.
2. Doña Laura Marín Antón.

B) Representación de la empresa:

1. Don Juan José San Martín.
2. Doña María Elina Mazzoleni.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

De conformidad con las normas existentes, es competencia de la empresa la organización del trabajo.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes normas:

a) Determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) Fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.

c) Exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la empresa o a las empresas usuarias.

d) Movilidad y redistribución del personal de la empresa típicos de la actividad, mediante el establecimiento de cambios de puestos de trabajo, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio o las prevenidas en la legislación vigente en cada momento.

La representación social tendrá las prerrogativas que la legislación le confiere en esta materia.

Artículo 11. *Movilidad geográfica y movilidad funcional.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Contratación

Artículo 12. *Contratación en la empresa.*

Los contratos se podrán concertar por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se realizarán contrataciones de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
2. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
3. Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
4. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure un proceso de selección o promoción.

En el supuesto 2, la duración del contrato no podrá exceder de seis meses, y en el supuesto 4 la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

Este tipo de contrato se formalizará por escrito y con los requisitos que legalmente se marquen.

El contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

1. Cuando se finalice la obra o servicio.
2. Cuando el cliente resuelva el contrato de puesta a disposición, cualquiera que sea la causa.
3. Cuando el contrato de puesta a disposición se resuelva parcialmente por el cliente, producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Tanto estos contratos como aquellos no incluidos en este artículo se ajustarán a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre contratación.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cada una de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. En cuanto a la duración del período de prueba se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14. *Preaviso de cese.*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá notificarlo a la empresa mediante carta firmada por el trabajador, devolviéndole aquella un ejemplar con el enterado.

El cese deberá preavisarse con la siguiente antelación mínima:

- Técnicos titulados: Un mes.
Resto de trabajadores: Quince días.

Habiendo avisado el trabajador con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos. El incumplimiento de la obligación y plazo del preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente al número de días que haya dejado de preavisar.

En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y que sean de propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPITULO IV

Lugar de trabajo, desplazamiento y dietas

Artículo 15. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las contrataciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo en un radio de 30 kilómetros y que forman con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora. Como principio general, la empresa deberá utilizar, a se posible, para cualquier lugar de trabajo, a aquellos trabajadores que residen cerca de aquél y cuyas capacidades profesionales sean adecuadas para dicho lugar de trabajo. Los trabajos realizados dentro de una zona definida como localidad no darán

lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquellas en que radique su lugar de trabajo, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo anterior, percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

1. Setecientos cincuenta pesetas, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio.
2. Dos mil pesetas, cuando realicen dos comidas fuera y pernocten en su domicilio.
3. Cinco mil doscientas cincuenta pesetas, cuando realicen dos comidas fuera y pernocten fuera de su domicilio.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta todo esto, en ningún caso dicha cantidad por kilómetro podrá estar por debajo de 25 pesetas el kilómetro.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no implican tener previstas todas ellas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 18. *Definición de los grupos profesionales.*

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúen:

1. Ingenieros y Licenciados.
2. Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.
3. Jefes administrativos y de taller.
4. Ayudantes, no titulados.
5. Oficiales administrativos.
6. Subalternos.
7. Auxiliares administrativos.
8. Oficiales de primera y de segunda.
9. Oficiales de tercera y Especialistas.
10. Peones.
11. Trabajadores menores de dieciocho años.

1. Ingenieros y Licenciados.—Puestos de alto grado de autonomía y responsabilidad, ejercidos por un titulado superior de buen nivel académico completados con estudios específicos y dilatada experiencia vinculada al puesto en cuestión. Asumen la responsabilidad sobre una o más secciones de la empresa recibiendo normativas generales de la dirección. Organizan, dirigen la ejecución y controlan el trabajo. Prestan sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Comprende las categorías de Delegado regional, Analista de Sistemas y similares.

2. Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.—Puestos de responsabilidad desempeñados por titulados de grado medio o superior, con amplia experiencia vinculada al puesto en cuestión. Tienen personal a su cargo y cuentan con autonomía para interpretar y solucionar problemas, coordinar tareas, ejecutar y controlar. Comprende las categorías de Delegado de red de ventas, Analista Programador y similares.

3. Jefes administrativos y de taller.—Puestos que requieren una titulación media o superior. Buena experiencia en el puesto en cuestión. Tienen personal a su cargo y gozan de capacidad para resolver con autonomía las incidencias que surjan en las tareas habituales. Ordenan y supervisan el trabajo. Comprende las categorías de ATS, Jefes de ventas, administración, taller, servicios, almacén, Graduados sociales y similares.

4. Ayudantes no titulados.—Precisan de formación de grado medio o superior. Cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de las tareas del puesto. Tienen autonomía para la ejecución de trabajos específicos. Incluye las categorías de Contable experto, Programador, Delineante Proyectista, Enfermero, Experto en Nóminas y Seguridad Social, Delegado comercial, Selector experto y similares.

5. **Oficiales administrativos.**—Formación de grado medio, con dilatada experiencia en tareas administrativas, de servicios y comerciales. Muy buen conocimiento de idiomas extranjeros. Incluye las categorías de Operadores Informáticos, Intérpretes y Traductores, Auxiliares de clínica, Taquimecanógrafos, Comerciales especializados, Supervisores y asimilados.

6. **Subalternos.**—Personal que desarrolla tareas muy concretas, sencillas, rutinarias y totalmente dirigidas. No necesitan capacitación específica, aunque sí formación general básica o superior. Comprende las categorías de Conserje, Cobrador, Ordenanza, Operador de Fotocopiadora, Operador de Reproductora de Planos y asimilados.

7. **Auxiliares administrativos.**—Personal que realiza tareas que, aunque requieran esfuerzo intelectual, precisan dirección y supervisión permanente. Tienen responsabilidad sobre la tarea específica. Quedan incluidos en este grupo los puestos que, aunque propios de grupos anteriores, son desempeñados por personal con poca experiencia o en período de adquirirla, así como Mecanógrafa/o, Secretaria, Recepcionista, Azafata, Televendedora, Comercial, Gestor-Visitador, Operador, Grabador, Auxiliar de Selección y asimilados.

8. **Oficiales de primera y segunda.**—Personal con formación media y sólida capacitación y experiencia en el puesto en cuestión. Oficiales de producción. Equiparable al grupo 4 (Ayudantes no titulados). Tienen responsabilidad sobre trabajos específicos, coordinación y supervisión del trabajo de auxiliares. Quedan incluidos en este grupo Soldadores, Fresadores, Torneros, Pintores, Albañiles, Chófer-Repartidor, Electricistas, Operarios de Máquinas-Herramienta, Cocineros, Pinches y asimilados.

9. **Oficiales de tercera y Especialistas.**—Personal con alguna capacitación específica destinado a tareas concretas y supervisadas. Las tareas y profesiones son equiparables a las del grupo anterior, pero en calidad de auxiliares de los mismos.

10. **Peones.**—Personal que desarrolla tareas sencillas y rutinarias que requieren un alto grado de supervisión. No precisan capacitación específica. Incluye Peones, Obreros, trabajos de carga y descarga, personal de limpieza, vigilantes, envasadores, etiquetadores, mensajeros, porteros y similares.

11. **Trabajadores menores de dieciocho años.**

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones de los trabajadores estará integrado únicamente por:

A) Salario base, es el consignado por grupos profesionales y que se especifica en el anexo I en valor anual.

B) Complementos salariales:

1. De puesto de trabajo.
2. De vencimiento superior al mes-gratificaciones extraordinarias.
3. Por calidad y cantidad de trabajo: Primas, incentivos, comisiones.
4. Indemnización y suplidos. Dietas y kilometrajes.
5. Indemnización por fin de contrato: Doce días de salario por año de servicio para los contratos temporales, según legislación vigente.

B.1 **Puesto de trabajo.**—Este complemento no tendrá carácter personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento. Este complemento será una cantidad variable según el puesto a desempeñar.

B.2 **De vencimiento superior al mes.**—El personal de servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de diciembre y julio, cuya cuantía será el equivalente al salario base del Convenio, que figura en el anexo I. El importe correspondiente a las mencionadas gratificaciones podrá ser prorrateado.

B.3 **Por calidad y cantidad de trabajo.**—Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidas a un sistema de retribución por rendimiento.

B.4 **Indemnizaciones y suplidos. Dietas, kilometraje.**—Las dietas y kilometraje nunca tendrán la consideración de salario a ningún efecto, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B.5 **Indemnización fin de contrato.**—Al finalizar el contrato se recibirá una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio en todos los contratos de carácter temporal previstos en la Ley 14/1994, de 1 de junio.

CAPITULO VII

Salario mínimo garantizado

Artículo 20. *Salario mínimo garantizado.*

Por el presente acuerdo se asignan a los trabajadores en jornada completa mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 920.010 pesetas brutas anuales.

El salario mínimo garantizado estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de la empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No están incluidos los conceptos de antigüedad o complementos de puesto de trabajo, etc.

Artículo 21. *Lugar, tiempo y forma de pago del salario.*

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada de trabajo en las oficinas de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», y dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al del devengo.

Los salarios podrán ser abonados en moneda de curso legal o mediante talón nominativo u otra modalidad de pago similar a través de entidades bancarias.

CAPITULO VIII

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada de trabajo será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales. Las del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

2. Supuestos de interrupción de vacaciones.—Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada y a satisfacción de la empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3. Las vacaciones no comenzarán en día festivo, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

4. La retribución para todos los grupos profesionales vendrá determinada por el salario base.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
 2. Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 3. Un día por traslado de domicilio habitual.
 4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legalmente establecidos.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 25. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las leyes.

Artículo 26. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

1. Faltas:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio, y las que establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Graduación de faltas.—Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

1.3 Faltas leves:

1.3.1 Tres faltas de puntualidad durante un período de un mes con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos sin que exista causa justificada.

1.3.2 No comunicar con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3.3 Falta de notificación en tiempo oportuno de la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3.4 Falta de aseo y limpieza personal.

1.3.5 No atender al público con la debida corrección y diligencia.

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

1.3.7 Faltar al trabajo un día al mes sin causa.

1.3.8 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.3.9 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio dentro de los diez días de producido.

1.3.10 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 y usar palabras soeces.

1.4 Faltas graves:

1.4.1 Tres faltas de puntualidad durante un período de un mes con retraso superior a quince minutos.

1.4.2 Más de tres faltas de puntualidad durante un período de un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos.

1.4.3 Faltar dos días al trabajo sin justificación.

1.4.4 Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, cualesquiera que sean éstos.

1.4.5 simulación de enfermedad o accidente.

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

1.4.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

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

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

1.4.10 Cometer dos faltas leves en un período de tres meses.

1.4.11 El abandono del trabajo sin causa justificada.

1.4.12 La imprudencia en actos de servicio que implique riesgo grave de accidente para las personas o peligro de avería, incendio o inundación de las instalaciones o mercaderías de la empresa.

1.4.13 La embriaguez y/o toxicomanía ocasionales.

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

1.4.15 Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de ellos a la dirección.

1.5 Faltas muy graves:

1.5.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un período de un mes con retraso superior a quince minutos.

1.5.2 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

1.5.3 Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que con ellos convivan.

1.5.4 La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Dedicarse a trabajo de la misma actividad que implique la competencia a la empresa, si no media autorización de la misma. Revelar a persona extraña a la empresa de datos de reserva obligada, produciendo sensibles perjuicios a la misma.

1.5.5 El hurto y el robo, 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. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio, así como la malversación.

1.5.6 Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

1.5.7 La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

1.5.8 Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

1.5.9 La continuidad y habitualidad en la falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

1.5.10 El estado habitual de embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

1.5.11 Las ofensas, faltas graves de respeto y consideración o malos tratos al empresario, jefes, compañeros, subordinados o a sus familiares.

1.5.12 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso.

1.5.13 La reiteración en falta grave cometida en un período de tres meses, aunque sea de distinta naturaleza.

1.5.14 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

1.5.15 Las riñas, pendencias y discusiones graves con los compañeros de trabajo.

1.5.16 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

1.5.17 El abuso de autoridad por parte de los jefes.

2. Sanciones:

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 27. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En el caso de faltas muy graves, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado.

Las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente, serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida se causen a la empresa, compañeros de trabajo o clientes.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 28. *Prescripción de sanciones.*

Respecto a los trabajadores, la facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. *Graduación de faltas.*

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

CAPITULO X

Formación profesionalArtículo 30. *Formación profesional.*

La empresa dedicará el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores.

CAPITULO XI

Derechos sindicalesArtículo 31. *De los representantes de los trabajadores.*

1. Se entenderán por representantes de los trabajadores a los Comités de empresa o Delegados de personal, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatutos de los Trabajadores, y el propio Convenio Colectivo.

2. Los representantes de los trabajadores podrán celebrar reuniones dentro de los límites que la normativa legal establece, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir la prestación del trabajo.

CAPITULO XII

Seguridad e higieneArtículo 32. *Seguridad e higiene.*

En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa legal vigente.

Cuando el personal contratado preste sus servicios en una empresa usuaria, ésta es la responsable de la prestación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y que traigan su causa en la falta de medidas de seguridad e higiene.

La empresa usuaria es la responsable de informar previo al inicio de la actividad sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

Disposición final primera.

Para todo el personal que en la actualidad tiene reconocido el concepto salarial personal de antigüedad, el mismo pasará a formar parte de su complemento salarial individual. En su consecuencia, el concepto de antigüedad para el futuro queda suprimido y se incluirá en función del trabajo desarrollado, siendo remunerado según él.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como en las demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Disposición final tercera.

El incremento salarial para el segundo año de vigencia del Convenio será el índice de precios al consumo previsto, que será aplicado desde el 1 de enero de 1996.

ANEXO I

Tabla salarial para el período de 1 de enero de 1995 a 31 de diciembre de 1995

Grupo	Categorías profesionales	Pesetas
1	Ingenieros y Licenciados	1.964.438
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.708.196
3	Jefes administrativos y de taller	1.648.122
4	Ayudantes no titulados	1.380.008
5	Oficiales administrativos	1.154.986
6	Subalternos	920.010
7	Auxiliares administrativos	1.005.004
8	Oficiales de primera y segunda	1.441.720
9	Oficiales de tercera, Especialistas	1.005.004
10	Peones	920.010
11	Trabajadores menores de dieciocho años	730.002

ANEXO II

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

- a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.
- b) Su petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse documentalmente el motivo de la ausencia.

2. Casos específicos:

2.1 Faltas de puntualidad.—Se descontará el tiempo perdido a coste.

2.2 Visitas médicas.—En el caso de salidas al médico de cabecera o especialista, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono, será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En los casos en que, a juicio de la empresa, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y se aplicará el 85 por 100. Si existiese discrepancia entre las partes, se pedirá dictamen al Inspector Médico de la Seguridad Social. No obstante, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

2.3 Cumplimiento del deber público.—El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento del deber público»:

a) Documento nacional de identidad.—Será retribuido sólo en el caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, hurto, robo, etc., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.

b) Gobierno militar.—Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citaciones de juzgados.—La citación será justificante de la ausencia, pero no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4 Permisos particulares.—Se descontarán a precio de coste.

2.5 Enfermedad sin baja.—Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días, se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar.—Se descontarán a coste.