

sea en exceso o déficit, indistintamente. La compañía no exigirá responsabilidad a los empleados por tales irregularidades, excepto en el caso de que se haya cometido un ilícito penal.

En base a la buena fe contractual, los empleados prestarán toda la colaboración necesaria en materia de información, para investigar y aclarar las irregularidades y deficiencias detectadas.

Artículo 39. *Comisión mixta.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión mixta de Vigilancia, que tendrá su domicilio en las oficinas centrales de British Airways Plc., calle Serrano, 60, 28001 Madrid.

Esta Comisión estará compuesta por un Vocal titular y un Vocal suplente por cada parte, y celebrará sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

Artículo 40. *Representación sindical.*

La representación sindical en la empresa le corresponde al Comité de empresa, los Delegados de personal y las secciones sindicales en los términos establecidos en la legislación vigente, los cuales podrán negociar los Convenios Colectivos o condiciones de trabajo en exclusiva, cuando los trabajadores así los establezcan.

Garantías sindicales: La representación sindical gozará de una reserva de veinte horas mensuales y retribuidas, que podrán computarse acumulativamente o intercambiarse para el ejercicio de las funciones sindicales que le corresponden.

No se incluye en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario y la participación en órganos de colaboración como el Comité de empresa y otros de análoga naturaleza.

Ningún representante sindical puede ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato en base a sus acciones en el ejercicio de su representación sindical.

Competencias sindicales: Recibir información que será facilitada trimestralmente sobre la evolución general de la situación económica de la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y creación probable del empleo en la empresa.

Cuotas: Las cuotas sindicales pueden ser descontadas de las nóminas a petición de los afiliados.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio anula y sustituye al anterior Convenio vigente.

Disposición transitoria primera. *Sobre la jornada laboral.*

En casos excepcionales y por mutuo acuerdo entre las partes, empresa-departamento, y a través de una Comisión Paritaria, formada al menos por tres personas de entre los trabajadores afectados del centro de trabajo y la representación sindical, se podrán negociar variaciones de la jornada laboral con carácter temporal.

Queda expresamente excluida la jornada partida en cualquiera de los casos.

Disposición transitoria segunda. *Compromiso de productividad.*

Los trabajadores procurarán, en el desempeño de sus funciones, realizar los esfuerzos necesarios para conseguir las cotas de productividad e imagen que corresponden a una empresa como British Airways Plc., en su objetivo de ser la primera línea aérea del mundo.

4064

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» (código de Convenio

número 9009492), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 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 y Migraciones 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, 6 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FASTER IBÉRICA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO 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.

A efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador:

A) Colaborador: Aquel que preste servicios en la empresa usuaria, mediante contrato temporal o, en su caso, por tiempo indefinido.

B) Estructural o interno: Aquel que con carácter fijo o temporal, preste directamente sus servicios en «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

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 personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», mencionada en los artículos anteriores.

2. Quedan excluidos:

A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero o miembros de los órganos de representación de Faster, siempre que su actividad no conlleve el ejercicio de otras funciones 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. *Ámbito de aplicación temporal.*

Este Convenio se pacta con una duración temporal de dos años abarcando desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes podrá 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 término de su vigencia.

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

Dentro de un plazo de quince días a contar desde la denuncia se constituirá la comisión para la constitución de un nuevo Convenio.

Denunciado el Convenio y hasta que 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 órgano indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto en 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. Quedando 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 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1996, reconocidas a título personal e individual, así como mediante acuerdo colectivo firmado en 1995.

Artículo 9. Comisión paritaria de vigencia e interpretación.

Queda encomendada la vigencia 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 el plazo máximo de diez días desde su solicitud, intentando ante ambas partes, intentando 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 social de la empresa, en la calle Orense, 11, 2.º B, 28020 Madrid.

El Comité Paritario quedará integrado por:

A) Representación de los trabajadores:

1. Doña María del Mar Novillo Roqueñí.

B) Representación de la empresa:

1. Don Juan José San Martín.

2. Doña María Elina Mazzoleni.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Dirección y control de la relación laboral.

1. La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» o a la persona en la que ésta delegue.

2. No obstante lo anterior y en relación los trabajadores que presten servicios en 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 11. Derechos y obligaciones del personal colaborador ante «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y ante la empresa usuaria.

1. 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 «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» o a las empresas usuarias.

2. Sin perjuicio de la responsabilidad del colaborador ante «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», 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. Teniendo obligación el trabajador de comunicar de forma fehaciente e inmediata a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», el no cumplimiento o modificación del objeto de la prestación de servicio para el cual fue contratado.

3. Durante el plazo de vigencia del contrato de puesta a disposición el colaborador tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, 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 12. Lugar de prestación de la actividad laboral del colaborador, delimitación de las zonas de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los colaboradores, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición. En su virtud, los colaboradores prestarán su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requiera sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la actividad 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 veinte minutos.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 13. Forma del contrato.

El contrato celebrado entre «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y los colaboradores para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito con arreglo a las condiciones y a los requisitos legalmente establecidos. Así mismo, respecto de los trabajadores internos se estará a lo previsto a las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Artículo 14. Modalidades de contratación laboral.

1. El personal interno puede ser contratado 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:

A) El modelo de contrato en prácticas tendrá una retribución del 75 por 100 durante el primer año y el 93 por 100 durante el segundo año.

B) El modelo de contrato de aprendizaje tendrá una retribución del 75, 85 y 95 por 100 del salario mínimo interprofesional durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente.

2. El personal colaborador será contratado mediante relación laboral de carácter temporal. Por interpretar que la puesta a disposición de un colaborador a una empresa usuaria, constituye un servicio determinado, la relación laboral será formalizado mediante un contrato «por obra o servicio determinado», ya sea a tiempo completo o parcial, cuyo objeto será el mero hecho de la solicitud del servicio temporal por la empresa usuaria, sin necesidad de detallar el supuesto que originara esta solicitud. Su duración será coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y la empresa usuaria.

Se podrá pactar de forma individualizada con el colaborador cualquier otra modalidad de contratación contemplada en la legislación vigente.

La tarea a desarrollar por el colaborador será descrita en el contrato de puesta a disposición, por entenderse que será la empresa usuaria la obligada a demostrar el objeto del servicio ajustado a los supuestos legalmente establecidos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Artículo 15. *Período de prueba.*

Todo el personal 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.

Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» 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, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordado por las partes contratantes.

Cuando un mismo colaborador sea contratado en diferentes ocasiones para diferentes empresas usuarias, no se computará como período superado, los periodos correspondientes a contratos diferentes, teniendo en cuenta que la facultad para dirigir y controlar el trabajo recae sobre la empresa usuaria y se habla de diferentes empresas.

CAPÍTULO IV

Extinción y suspensión del contrato

Artículo 16. *Extinción por finalización del contrato.*

Una vez finalizada la obra o servicio para la cual fueron contratados los colaboradores, éstos tendrán derecho a la percepción de una indemnización de doce días de salario base por año trabajado. Si la duración de la relación laboral supera un año, la parte que denuncie la finalización de la relación deberá hacer la denuncia con un preaviso de quince días.

Al personal interno le será de aplicación la indemnización que establezca la legislación vigente atendiendo a la modalidad del contrato utilizado.

Artículo 17. *Extinción del contrato a instancias de colaborador.*

El colaborador tiene la obligación de notificarlo por escrito a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», con un plazo de antelación de cinco días hábiles.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y el colaborador para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior al plazo de preaviso éste se verá reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de falta de preaviso.

Artículo 18. *Extinción anticipada de la relación laboral.*

1. Constituye causa de extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y el colaborador, la rescisión del contrato de puesta a disposición antes de su vencimiento previsto y por causa no imputables a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del colaborador en la empresa usuaria.

2. En el caso expresado en el apartado anterior el colaborador afectado percibirá una indemnización de veintidós días por año trabajado, si la resolución anticipada se produce a partir de haberse cumplido cuatro meses de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 19. *Suspensión de la actividad de la empresa usuaria.*

Se considerará suspendida la relación laboral cuando se den algunas de las situaciones recogidas en el presente artículo:

Cierre del centro de trabajo donde el colaborador preste sus servicios, tanto si el cierre es total o parcial.

Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa usuaria, que imposibilite la prestación del servicio.

Durante estos períodos «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» está exenta del pago de salarios, así como del ingreso de cotizaciones a la Seguridad Social. Por su parte el colaborador queda exonerado de la obligación de prestar servicio.

Se entenderá interrumpido el cómputo de la duración del contrato mientras se den alguno de los dos supuestos expuestos en este artículo. Reanudándose la relación laboral en el momento en que desaparezca la causa que originó la suspensión.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio se clasificarán teniendo en cuenta la experiencia, la responsabilidad, la autonomía y la formación.

Artículo 21. *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 realicen:

Grupo 1: Trabajadores con estudios superiores y probada experiencia, con autonomía propia y responsabilidad dentro de la empresa, que participan en la organización, dirección y coordinación de la misma. Desempeñan altos puestos directivos que responden directamente al director de la empresa o bien a los socios de la misma.

Grupo 2: Trabajadores con estudios superiores y probada experiencia, con autonomía propia y responsabilidad dentro de un departamento, que participan en la organización, dirección y coordinación de departamento siempre con la supervisión y dirección del director del mismo.

Grupo 3: Puestos que requieren una titulación media o superior. Buena experiencia en el puesto en cuestión. Tiene personal a su cargo y goza de capacidad para resolver con autonomía las incidencias que surjan en las tareas habituales, ordenando y supervisando el trabajo.

Grupo 4: Precisan de formación de grado superior. Cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de las tareas del puesto. Tienen autonomía para la ejecución de trabajos específicos del puesto.

Grupo 5: Formación de grado medio, con dilatada experiencia en el puesto. Con muy buenos conocimientos de temas auxiliares pero prioritarios para el desarrollo del puesto.

Grupo 6: Personal que realiza tareas muy concretas, sencillas, rutinarias y totalmente dirigidas. Que, aun no necesitando una formación de grado medio o superior, sí requieren de una formación básica pero específica para poder desarrollar el puesto.

Grupo 7: Personal que realiza tareas que, aunque requieran esfuerzo intelectual, precisan dirección y supervisión permanente. Tienen responsabilidad sobre la tarea específica y no requieren formación de grado medio o superior. Tareas y profesionales equiparables a los grupos cuatro o cinco, pero en calidad de auxiliares de los mismos.

Grupo 8: Personal con formación media, sólida capacitación y sólida experiencia en el puesto en cuestión. Que requiere de un esfuerzo físico e intelectual.

Grupo 9: Personal con alguna capacidad específica destinado a tareas concretas y supervisadas. Tareas y profesionales equiparables al grupo anterior, pero en calidad de auxiliares del mismo.

Grupo 10: Personal que desarrolla tareas sencillas y rutinarias que requieren un alto grado de supervisión. Sin precisar de capacitación específica.

Grupo 11: Personal menor de dieciocho años.

CAPÍTULO VI

Movilidad del trabajador y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

Los colaboradores que por necesidades de la empresa usuaria sufrieran movilidad funcional, tendrán la obligación de comunicarlo a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» inmediatamente, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, siempre y cuando dichas funciones estén dentro del objeto del contrato de trabajo y puesta a disposición por el cual fue contratado el colaborador.

Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

Los colaboradores que por necesidades de la empresa usuaria donde presten sus servicios o bien por requerimiento de «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», tuvieran que desplazarse fuera de los límites que establece el artículo 12 del presente Convenio, tendrán una retribución en concepto de dietas y gastos de desplazamientos:

Mil doscientas pesetas, cuando la comida del mediodía sea fuera del domicilio.

Cinco mil quinientas, cuando tengan que pernoctar fuera del domicilio.

Se podrá pactar individualmente o bien a través de petición por escrito de la empresa usuaria, el pago de plus transporte aun cuando los límites de distancia sean inferiores a los mínimos establecidos en el artículo 12 del presente Convenio y con la aprobación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. *Modificación de condiciones de trabajo.*

Los colaboradores quedan obligados a notificar inmediatamente a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», cualquier modificación de las condiciones del contrato de trabajo con el fin de subsanar cualquier error que pueda producirse como consecuencia de la modificación de dicho contrato.

CAPÍTULO VII

Retribución

Artículo 25. *Estructura salarial.*

El salario de los trabajadores está compuesto:

1. Salario base de Convenio.
2. Gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior a un mes.
3. Complementos salariales individualmente pactados o unilateralmente concedidos por «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».
4. Complementos extrasalariales individualmente pactados o unilateralmente concedidos por «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».
5. Indemnizaciones por fin de contrato.

Artículo 26. *Salario base.*

Será el resultante de dividir el consignado en los grupos profesionales y que se establece en el anexo I entre 14 mensualidades.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior al mes.*

Todo trabajador afectado por el ámbito del presente Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias de carácter semestral al año, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre, cuya cuantía será igual al salario base. Pudiendo ser prorrateados los importes de dichas gratificaciones mensualmente.

Artículo 28. *Complementos salariales.*

Todos los trabajadores podrán percibir los siguientes complementos salariales individualmente pactados o unilateralmente concedidos por «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima»:

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.

2. Por calidad y cantidad de trabajo: Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo compensaciones salariales, vayan o no unidas a un sistema de retribución por rendimiento.

3. Mejoras voluntarias: A este concepto se le aplicará el sistema de compensación y absorción al que se refiere el artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 29. *Complementos extrasalariales.*

Dentro de estos complementos se encuentran las dietas, gastos de kilometraje y plus transporte, cuya consideración nunca será de salario a ningún efecto, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 30. *Indemnización fin de contrato.*

A la finalización de cada contrato todo colaborador percibirá una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base por cada año de servicio, según la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Artículo 31. *Lugar, tiempo y forma de pago de 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 a partir del cuarto día hábil del mes siguiente al del devengo.

Para determinar los días hábiles se considerará el calendario de la ciudad donde Faster Ibérica tenga ubicada la administración central.

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

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada de trabajo será de mil ochocientos dieciséis 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. Teniendo en cuenta que la jornada de trabajo de los colaboradores será la establecida en la empresa usuaria donde preste el servicio, salvo que por necesidades de producción u organización se fijen otras distintas. Observándose en todo caso las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

Artículo 33. *Jornada nocturna.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de las cuarenta horas semanales u ocho diarias, teniendo en cuenta donde el trabajador preste sus servicios.

La retribución o compensación de las horas extraordinarias se pactará de forma individual.

Artículo 35. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán 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. Tres días en caso de nacimiento de hijos; cuando sea necesario hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cuatro días.
3. Dos días en caso de enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos; cuando sea necesario hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cuatro días.
4. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos; cuando sea necesario hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cinco días.
5. Dos días por traslado de domicilio habitual.
6. 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 a que tuviera derecho en la empresa.

7. Para ejercer funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
8. Para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.
9. Un día para asistir al matrimonio de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 36. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada salvo pacto individual.

La retribución será igual al salario base mensual establecido en el Convenio para cada categoría.

Los colaboradores contratados temporalmente podrán disfrutar de las vacaciones o ser compensadas. Siendo dicha compensación prorrateada mensualmente. Pudiéndose pactar de forma individual la compensación no prorrateada.

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 hubiera durante dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

CAPÍTULO IX

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Artículo 37. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

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

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 38. *Faltas.*

1. Faltas:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», 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 las faltas: Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

2. Faltas leves:

2.1 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.

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

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

2.4 Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

2.7 Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

2.9 Faltar al trabajo un día al mes sin causa.

2.10 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 palabra soeces.

3. Faltas graves:

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

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

3.3 Faltar dos días al trabajo sin justificación.

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

3.5 Simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

3.11 El abandono del trabajo sin causa justificada.

3.12 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.

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

3.15 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.

4. Falta muy grave:

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

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

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

4.4 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 datos de reserva obligada, produciendo sensible perjuicio a la misma.

4.5 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 malservación.

4.6 Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

4.7 La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.17 El abuso de autoridad por parte de los jefes.

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

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

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

5.3 Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o bien, rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 39. 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 falta muy grave, 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, estándose en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 40. Prescripción de sanciones.

Respecto a los trabajadores, la facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los días días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas 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.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 41. Formación profesional.

Faster dedicará el 1,5 por 100 de la masa salarial a la formación de colaboradores.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 42. 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, Estatuto de los Trabajadores, y el propio Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIII

Seguridad e higiene

Artículo 43. Seguridad e higiene.

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

La empresa usuaria es responsable en materia de seguridad e higiene en el trabajo siempre que algún colaborador preste servicios en su centro de trabajo.

Comprometiéndose «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» a formar al colaborador sobre la prevención de riesgos laborales, siempre que la empresa usuaria facilite a «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición final primera.

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 segunda.

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 1998.

ANEXO I

Tabla salarial para el período de 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1997

Grupo	Pesetas
1	2.114.521
2	1.938.702
3	1.874.039
4	1.485.441
5	1.443.227
6	1.020.297
7	1.062.360
8	1.536.946
9	1.062.360
10	969.774
11	835.774

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 y 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.

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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

4065

CORRECCIÓN de errores de la Orden de 6 de febrero de 1997 por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones en el marco del Plan de Ahorro y Eficiencia Energética para el periodo 1997/1999, y se convocan las del ejercicio 1997.

Advertido error en el texto remitido de la Orden de 6 de febrero de 1997 por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones en el marco del Plan de Ahorro y Eficiencia Energética para el período de 1997-1999, y se convocan las del ejercicio 1997, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de fecha 8 de febrero de 1997, a continuación se transcribe a fin de proceder a su rectificación:

En la página 4248, apartado decimotercero, columna de la derecha, punto 6, debe suprimirse: «y del ente administrativo a que hace referencia el punto 7 del apartado duodécimo de la presente Orden, en su caso.»

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

4066

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos, por la que se aprueba el calendario oficial de certámenes ganaderos a celebrar durante el presente año.

La Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 17 de marzo de 1988, por la que se actualizan y regulan los certámenes ganaderos de raza pura, de carácter nacional e internacional, y se fijan los estímulos a la participación en los mismos, en su apartado tercero, punto 2, confiere a la Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos la facultad de publicar, en el primer trimestre, por Resolución, el calendario oficial de certámenes ganaderos a celebrar en el presente año.

Teniendo en cuenta la propuesta de calendario que formula la Federación Española de Criadores de Raza Pura y asociaciones reconocidas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en la que aparecen relacionados cronológicamente los tipos de certámenes, lugar de celebración y especies y razas participantes.

En su virtud, resuelvo: Se aprueba el calendario de certámenes ganaderos a celebrar durante 1997, que figura en el anexo de la presente Resolución.

Madrid, 31 de enero de 1997.—El Director general, Quintiliano Pérez Bonilla.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Medios de Producción Ganaderos.

ANEXO

1. Concursos-subasta y subastas nacionales

Año 1997

Localización	Fecha de la subasta	Especie	Ganado participante	
			Raza	Sexo
Castilla y León. Concurso-subasta. León. 28 de febrero-2 de marzo.	2 de marzo.	Rovina.	Parda.	M y H
Madrid. Subasta nacional. Madrid. 20-22 de marzo.	22 de marzo.	Bobina.	Avileña-N. Ibérica.	M y H
			Fleckvieh.	M y H
			Charolesa.	M
			Limusina.	M
		Ovina.	Manchega.	M y H