

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

2686 Convenio Colectivo de Trabajo para MURTRATEM, E.T.T., S.L. Expte. 2/97.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para MURTRATEM, E.T.T., S.L., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 27 de enero de 1997, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 30 de enero de 1997, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95 de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia a 3 de febrero de 1997.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez.**

Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre MURTRATEM, Empresa de Trabajo Temporal, S.L. y sus trabajadores

Artículo 1.—Ámbito funcional.

1.—El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre MURTRATEM, Empresa de Trabajo Temporal, S.L. y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en la estructura de la empresa de forma directa, como si con cedidos a una empresa usuaria.

2.—A los efectos del presente convenio, se entenderá como trabajador:

a) En "misión", aquel que preste sus servicios directamente en la empresa usuaria.

b) "Estructural", aquel que, con carácter fijo o temporal, preste directamente su actividad para MURTRATEM, E.T.T., S.L.

Artículo 2.—Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para

MURTRATEM, E.T.T., S.L., en cualquiera de sus centros de trabajo actuales o futuros, dentro o fuera de la Región de Murcia.

Artículo 3.—Ámbito personal.

1.—El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, de estructura o en misión, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de MURTRATEM, E.T.T., S.L.

Artículo 4.—Vigencia.

1.—El convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con excepción de las tablas salariales que retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 1997.

2.—Tendrá una vigencia de tres años, del 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo las tablas salariales que sufrirán la variación anual establecida en el anexo.

3.—Las partes firmantes del presente convenio colectivo como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de MURTRATEM, E.T.T., S.L., basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medidas colectivas de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, del acuerdo pactado.

Artículo 5.—Unidad e indivisibilidad del convenio.

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

2.—Las materias reguladas en el presente convenio colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional.

Artículo 6.—Compensación y absorción.

1.—El convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por la empresa.

2.—Quedarán asimismo absorbidos por el presente convenio los conceptos económicos que puedan derivarse de Disposición Legal o Administrativa que entren en vigor con posterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 7.—Denuncia del convenio.

1.—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revi-

sión del convenio, formulando la denuncia por escrito, ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral competente con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas. El convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de dos años de no existir denuncia al mismo a partir del año 2000.

2.—Denunciado el presente convenio, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo, salvo las tablas salariales que sufrirán una variación en el mismo porcentaje que el I.P.C., previsto por el Gobierno, para el año de que se trate.

Artículo 8.—Comisión Paritaria.

1.—Al amparo de lo prevenido en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, compuesta por tres miembros de personal de estructura y otros tres de personal en misión y un representante de la empresa.

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

3.—Son funciones de la Comisión:

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

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

c) La conciliación preceptiva en los conflictos individuales y colectivos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, la cual deberá intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promotora podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

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

e) La medición, conciliación y arbitraje, en los conflictos individuales, cuando empresa y trabajadores así lo decidan de modo voluntario y de mutuo acuerdo.

f) Cuantas obras le atribuya el presente convenio.

Artículo 9.—Facultades de la empresa de trabajo temporal MURTRATEM, S.L. y de la empresa usuaria

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

2.—No obstante lo anterior y en relación con los

trabajadores que desarrollan tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal MURTRATEM, S.L.

Artículo 10.—Derechos y obligaciones del personal en misión ante la empresa de trabajo temporal MURTRATEM, S.L. y ante la empresa usuaria.

1.—Sin perjuicio de la responsabilidad del personal en misión ante la empresa de trabajo temporal MURTRATEM, S.L., 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.

Artículo 11.—Forma de contrato.

1.—El contrato de trabajo celebrado entre MURTRATEM, E.T.T., S.L., y un trabajador en misión se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y los requisitos legalmente establecidos.

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

Artículo 12.—Modalidades de contratación laboral.

1.—El personal estructural o interno puede ser contratado por MURTRATEM, E.T.T., S.L., por tiempo indefinido o por duración determinada y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

2.—El personal en misión para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente en este último caso con la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre MURTRATEM, E.T.T., S.L., y la empresa usuaria. Únicamente podrán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de trabajadores en los supuestos y con la vigencia máxima siguiente:

a) Para la realización en la empresa usuaria de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta y hasta la finalización de la obra o cumplimiento del servicio objeto del contrato, sea cual fuere la duración de la misma.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa usuaria. En este caso la duración del contrato no puede exceder de seis meses salvo que al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.B del Estatuto de los Trabajadores la vigencia máxima de seis meses de esta modalidad contractual se haya ampliado en el convenio colectivo estatutario de aplicación en la empresa usuaria, en cuyo caso la dura-

ción del periodo de puesta a disposición podrá alcanzar hasta el tiempo máximo previsto en el convenio colectivo de referencia. En este supuesto la empresa usuaria deberá acreditar ante MURTRATEM, E.T.T., S.L., la ampliación acordada mediante negociación colectiva y consignar tal circunstancia en el contrato de puesta a disposición.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo, hasta que se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, con independencia de su duración.

d) Para cubrir en la empresa usuaria de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción. En este supuesto la duración de la relación laboral no puede ser superior a seis meses.

Si a la finalización del plazo o cumplimiento de las condiciones previstas de puesta a disposición el trabajador en misión continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Artículo 13.—Periodo de prueba.

1.—Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba entre MURTRATEM, E.T.T., S.L., y los trabajadores contratados tanto si se trata de personal estructural o interno como de personal en misión para prestar servicios en una empresa usuaria. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo periodo de prueba no excederá de 15 días laborales.

2.—Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entré MURTRATEM, E.T.T., S.L. y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a la duración máxima del periodo de prueba consignado en el párrafo anterior, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes contratantes.

Artículo 14.—Modificación de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando exista probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

Artículo 15.—Niveles profesionales.

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

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

Ejemplos.—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 y entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

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

—Operaciones de limpieza.

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

Nivel profesional 2.—Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimiento adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

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

—Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

—Introducción de datos.

—Tratamientos de textos básicos.

—Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

—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 laboratorio.

—Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales, ni armas, conserjes.

—Vendedores sin especialización.

—Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.

—Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idioma.

—Trabajos de reprografía.

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

—Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, baño de pacientes, tramitación de comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados, así como traslados, en su caso, de unos servicios a otros de aparatos o mobiliario sanitario.

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

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

—Manipulación de máquina de envasado y/o acondicionado.

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

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

—Funciones de pago y cobro a domicilio.

—Taquimecanografía.

—Tratamiento de textos con nociones de idiomas extranjeros.

—Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de "fax".

—Tareas de grabación en sistemas informáticos.

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

—Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.

—Vendedores avanzados.

—Tareas de ayuda en almacenes que además de laborales 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.

—Recogida y limpieza de material empleado en intervenciones quirúrgicas, preparación del material para su esterilización.

—Preparación de los chasis radiográficos, revelado, clasificación y distribución de radiografías.

—Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, tocología, consultas, etc.

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

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el supuesto de trabajo.

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

—Operador de ordenador.

—Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

—Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

—Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

—Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

—Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

—Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operaciones de "fax".

—Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sean necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación; preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

—Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad al más alto nivel, que permite 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 de movimiento diario.

—Tareas de delineación partiendo de información recibida.

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

—Funciones de control y regulación con 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.

—Vendedores especializados.

—Distribución y coordinación de todo el personal de cocina, así como la elaboración y condimentación de las comidas.

—Vigilancia de la despensa cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

—Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

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

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tiene un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

—Tareas de ventas y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

—Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operario de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica.

—Tareas de traducción corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

—Programador de informática.

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

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

—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 laboratorio.

—Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

—Tareas de delineación con especialización concreta.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

—Utilización y aplicación de las técnicas de diagnóstico y de tratamiento de tal forma que se garantice la máxima habilidad, idoneidad y calidad de las mismas en cada una de las especialidades: laboratorio, radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia, etc.

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

Tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humano, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

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

—Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

—Analistas de aplicaciones de informática.

—Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas.

—Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

—Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

—Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

—Administración y preparación de los medicamentos.

—Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.

—Preparación adecuada del paciente para interven-
tores quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo a los
cuidados prescritos, así como cuidar el postoperatorio.

—Realización de los cuidados necesarios a las em-
barazadas, parturientas y puerperas, ya sean curas, lava-
dos, etc.

—Aplicación de tratamientos con medios físicos (los
eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y
ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a
cada patología) a los enfermos e interinos.

Nivel 7.—Criterios generales.—Funciones que supo-
nen la realización de tareas técnicas complejas y
heterogéneas, con objetivos globales definitivos y alto
grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabi-
lidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación
y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de
colaboradores en una misma unidad funcional.

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

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos
en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios
universitarios de grado medio, completa con una expe-
riencia dilatada en su sector profesional, o a estudios uni-
versitarios de grado superior, completada con una forma-
ción específica en el puesto de trabajo.

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

—Realizar las funciones propias de su profesión es-
tando en posesión de la titulación superior correspondiente.

—Realización de funciones que impliquen tareas de
investigación o control de trabajos con capacitación para
estudiar y resolver los problemas que se plantean.

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

—Supervisión técnica de un proceso o sección de
fabricación o en la totalidad del proceso.

—Supervisión técnica de un grupo de servicios o de
la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos
técnicos.

—Coordinación, supervisión y ordenación de traba-
jos administrativos heterogéneos o del conjunto de activi-
dades administrativas.

—Responsabilidad de la explotación de un ordena-
dor sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

—Análisis de sistemas de informática, etc.

—Delegados de la red de ventas.

—Las funciones consistentes en planificación, orde-
nación y supervisión de los servicios.

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

—El desarrollo de tareas de gestión y de investiga-
ción a alto nivel con la programación.

—Desarrollo y responsabilidad del control, planifi-
cación, programación y desarrollo del conjunto de tareas
de informática, etc.

—Realización de sesiones clínicas.

—Contención de historias clínicas de los asistidos y
hospitalizados correspondientes a su servicio, velando
para que el diagnóstico y tratamiento sean los correctos
en cada caso y que se hayan llevado a cabo según pauta.

—Preparación de fórmulas magistrales, productos
galénicos y medicamentos simples y compuestos consi-
gnados en la farmacopea y formularios oficiales.

—Control y suspensión de estupefacientes.

—Analizar las condiciones ergodinámicas de la em-
presa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los en-
fermos y de los trabajadores.

Artículo 16.—Movilidad funcional.

1.—La movilidad funcional en el seno de las empre-
sas de trabajo temporal o, en su caso, en las empresa
usuarias tendrá el régimen legal y las limitaciones previs-
tas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—El personal en misión que fuera objeto de movi-
lidad funcional a instancia de la empresa usuaria donde
presta actividad laboral habrá de comunicarlo a su em-
presa de trabajo temporal con la máxima diligencia y ce-
leridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución
correspondiente a las funciones que realmente hubiere
realizado, salvo que se tratara de funciones de un grupo
inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución
de origen.

Artículo 17.—Movilidad geográfica.

1.—Los trabajadores en misión que por necesidad de
la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de
trabajo tengan que efectuar viajes o desplazamientos a
centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoria-
les anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

—Mil pesetas durante el año 1997, 1998 y 1999, en concepto de media dieta.

—Seis mil pesetas en 1997, 1998 y 1999, en caso de dieta completa.

Este sistema de dietas regirá asimismo en los desplazamientos del personal estructural.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previa autorización por MURTRATEM, E.T.T., S.L., devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 25 pesetas por kilómetro para los tres años de vigencia del convenio.

Artículo 18.—Estructura del salario.

1.—El salario de los trabajadores estará integrado por:

- a) El salario base de convenio.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2.—Ambas partes acuerdan expresamente que la retribución salarial de todo el personal al servicio de MURTRATEM, E.T.T., S.L., será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19.—Salario base de convenio.

1.—El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía en cómputo anual es la establecida en el anexo I del presente convenio.

2.—Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirá el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada.

Artículo 20.—Mejoras voluntarias.

1.—El régimen de las retribuciones se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

2.—Salvo que por pacto individual se estableciera expresamente lo contrario, a dichas mejoras se le aplicará el sistema de compensación y absorción al que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

Artículo 21.—Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio, que serán prorrateadas mensualmente, figurando incluidas en el salario que figura en el anexo del presente convenio.

Artículo 22.—Percepciones extrasalariales.

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

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las dietas, las compensaciones por gastos de transporte, kilometraje e indemnizaciones.

Artículo 23.—Jornada de trabajo.

1.—La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del presente convenio.

2.—El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán para el personal estructural las pactadas en el ámbito MURTRATEM, E.T.T., S.L. Las relativas al personal en misión serán las establecidas conforme al marco horario aplicable en la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. Tanto en uno como en otro caso habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

Artículo 24.—Horas extraordinarias.

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

2.—La retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con el mismo importe de la hora ordinaria.

Artículo 25.—Jornada nocturna.

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

Artículo 26.—Descanso semanal y festividades.

Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por periodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

Artículo 27.—Vacaciones.

1.—La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutará de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

2.—La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada por el salario base de convenio.

3.—Los trabajadores en misión contratados temporalmente percibirán la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 28.—Extinción del contrato a instancia del trabajador.

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

Técnicos titulados: Quince días. Resto de trabajadores: Una semana.

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

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

Artículo 29.—Extinción por finalización del contrato.

1.—Los trabajadores en misión tendrán derecho a la finalización de su relación laboral por cumplimiento del contrato suscrito una indemnización económica equivalente a la parte proporcional correspondiente a doce días de su salario a doce días de su salario por cada año de servicio, que podrá ser prorrateada mensualmente por la empresa.

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

Artículo 30.—Extinción anticipada de la relación laboral.

1.—Constituye causa de extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre la empresa de trabajo temporal y el personal en misión la resolución total o parcial antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables a la empresa de trabajo temporal que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del trabajador en favor de la empresa usuaria.

2.—En el caso expresado con anterioridad el trabajador afectado percibirá una indemnización de veinte días por año de trabajo, si la resolución anticipada se produce a partir de haberse cumplido seis meses de la vigencia del contrato de trabajo, no percibiendo en caso contrario indemnización alguna.

Artículo 31.—Incorporación de los trabajadores en misión a las plantillas de las empresas usuarias.

Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que prohíban la incorporación del trabajador que presta sus servicios en una empresa usuaria a la plantilla de ésta a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Artículo 32.—Graduación de las faltas.

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

Faltas leves.—Se considerará faltas leves las siguientes:

1.—Tras faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

2.—La no comunicación con la antelación debida de una falta de trabajo por causa justificada.

3.—Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

7.—Pequeños descuidos en el conservación del material

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

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

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

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

Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

2.—Faltar dos días al mes sin justificación.

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

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

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

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

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

8.—El abandono del trabajador sin causa justificada.

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

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

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

Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves la siguientes:

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

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

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

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

5.—La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

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

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

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

9.—La competencia desleal.

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

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

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

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

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

16.—La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando

sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.

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

18.—La reincidencia en comisión de falta grave en un periodo de tres meses.

Artículo 33.—Sanciones.

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

1.—Faltas leves: Amonestación verbal y amonestación escrita.

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

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

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

A N E X O

Tabla salarial por niveles profesionales

1.—Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están las gratificaciones extraordinarias especificadas en el apartado b) del artículo 18 del presente convenio, tienen el carácter de retribución mínima en el sector y se harán efectivas en doce mensualidades.

2.—La tabla salarial para el año 1997 será la siguiente:

Nivel 1:	1.108.736 pesetas anuales
Nivel 2:	1.153.990 pesetas anuales
Nivel 3:	1.312.381 pesetas anuales
Nivel 4:	1.448.145 pesetas anuales
Nivel 5:	1.640.476 pesetas anuales
Nivel 6:	1.878.062 pesetas anuales
Nivel 7:	1.945.944 pesetas anuales

3.—El incremento salarial para el año 1998 se calculará aplicando a las tablas salariales del año 1997 el IPC correspondiente a este último año, con efectos desde el 1 de enero de 1998. El incremento salarial para el año 1999, se calculará aplicando a las tablas salariales del año 1998 el IPC correspondiente a este último año, con efectos desde el 1 de enero de 1999.

4.—En caso de prórroga automática del presente convenio a partir del 1 de enero del año 2000, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1999, sufrirán un incremento aplicando el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para todo el año.

Ambas partes acuerdan la renuncia expresa a cualquier tipo de revisión salarial distinto de las pactadas en este anexo.

En Murcia a 27 de enero de 1997.