

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4578 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Interempleo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0123/2026; denominado Interempleo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.; código de convenio n.º 30104152012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 18/05/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de septiembre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA INTEREMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. (INTEREMPLEO ETT S.L.)

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito de una parte por la legal Representación de la empresa INTEREMPLEO ETT, S.L. y por el SINDICATO REDES, en las siguientes personas:

Por la parte empresarial: D. Pedro Martín Martínez García (Legal Representante de Interempleo ETT, S.L.).

Por la parte social: Miriam Odriozola Alcaraz (Presidenta del Comité de Empresa), Verónica Ferrer Guillamón, Nuria Castillo Mercader, María García Pérez, María del Carmen Navarro Galera (Resto de Miembros del Comité de Empresa).

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.

Conforme a lo regulado en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, y respetando íntegramente lo que en el mismo se dispone, e igualmente a lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio colectivo se ciñen a los aspectos que la norma legal les confiere, y dentro del sometimiento a las disposiciones legales de ámbito superior.

Serán materias propias de negociación las recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre y cuando estas no contradigan ni menoscaben lo regulado en negociación de ámbito superior, sino que lo complementen, adapten y mejoren conforme a las peculiaridades de la empresa y sus trabajadores, siendo considerado aquel como derecho mínimo indisponible.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Interempleo ETT S.L. y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador o trabajadora:

«Puesto a disposición», aquel que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios.

«De estructura», aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa sitios en la Región de Murcia.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores o trabajadoras que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa mencionada en los artículos anteriores.

Quedan excluidos:

Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 01 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028 y entrará en vigor desde el momento de la firma del presente.

No obstante, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Dentro del plazo de un mes a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo en la negociación en un periodo no superior a un año desde su denuncia, las partes acuerdan mantener vigente íntegramente el contenido del presente documento, salvo en las adaptaciones legales que las normas obliguen, así como en lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito superior.

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del convenio.

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

Si por regulación legal, acuerdos de convenio de ámbito superior, resolución judicial, u otra condición legal que lo obligue, hubiere de verse modificado en algún aspecto lo dispuesto en este convenio colectivo, la comisión negociadora habrá de reunirse en un plazo no superior a 7 días laborables para la adaptación de dichas modificaciones al convenio colectivo.

Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Compensación y absorción.

El Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por las empresas.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio. Serán valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio con la composición que se establece más adelante.

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.

Cada una de las partes que conformen la Comisión paritaria podrá convocar reunión de la misma, debiendo ser atendida en el plazo de siete días, con el fin de tratar las cuestiones que sean objeto de dicha convocatoria.

Estará constituida por cuatro miembros, dos por parte de la representación empresarial y dos por parte de la RLT, más asesores.

Son funciones de la Comisión paritaria:

La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

a) La vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aquellos mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de la empresa de trabajo temporal.

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

c) Resolver motivadamente en los casos de la inaplicación de condiciones del presente Convenio conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La solicitud de inaplicación se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique la inaplicación.

En caso de acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa

d) Cuantas otras le atribuyen el presente Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

Igualmente, y ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR III), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Las partes negociadoras demuestran su conformidad a trasladar automáticamente a este convenio cualquier modificación legal relativa a la materia que contempla este artículo.

Artículo 10. Inaplicación de condiciones laborales.

Se aplicará lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, se analizarán en la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, la cuestión se debatirá en la OMAL (Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral) de la Región de Murcia, según lo establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021).

Capítulo II**Organización del trabajo****Artículo 11. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.**

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

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

Artículo 12. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.

Sin perjuicio de la responsabilidad del personal puesto a disposición ante la empresa de trabajo temporal respecto al adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, durante el tiempo de prestación de servicios en la empresa usuaria queda obligado al cumplimiento de las órdenes e instrucciones emanadas de éstas, relacionadas con la prestación del trabajo objeto del contrato de puesta a disposición.

Durante el plazo de vigencia del contrato de puesta a disposición el personal puesto a disposición tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, comedores, cafetería, servicios médicos, etc., así como a canalizar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.

Artículo 13. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.

En su virtud, el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a centros de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 30 kilómetros, salvo acuerdo particular de mayor kilometraje entre empresa y trabajador, desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo habitual de prestación del servicio de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición.

Artículo 14. Forma del contrato.

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y un trabajador y trabajadora para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y los requisitos legalmente establecidos.

Respecto al personal de estructura, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.

1. El personal de estructura puede ser contratado por la empresa de trabajo temporal por tiempo indefinido o por duración determinada, a jornada completa o parcial; y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

La modalidad de contratación será preferentemente indefinida y en todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal vigente, convenio colectivo de ámbito superior, o en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. Se podrá formalizar contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato por defecto en un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato.

Los precitados periodos no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fijas.

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

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

2. Podrá concertarse contratos de duración determinada con personal puesto a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

La empresa de trabajo temporal incluirá en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en la legislación vigente. Asimismo, hará constar el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que pretende cubrir, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otra que pase a desempeñar el puesto de aquella, cuando se trate del supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fijas, en su caso, fija discontinua.

3. Se acuerda la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato de puesta a disposición. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Si bien, de acuerdo con el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos eventuales por circunstancias de la producción previsibles en el sector agrario y agroalimentario, el plazo máximo de contratación será de un máximo de 120 días al año.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

4. De conformidad con el artículo 15 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se acuerda la posibilidad de concertación del contrato fijo discontinuo, tanto a jornada completa como parcial, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados dentro del año natural, pudiendo ser cedidos en una o varias empresas usuarias.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia (BuroSMS, SMS, WhatsApp, etc.), y con al menos 48 horas de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. Producido el llamamiento, la persona trabajadora fija discontinua, viene obligada a su incorporación al trabajo, ya que, de no efectuarlo, se considerará baja voluntaria salvo que justifique suficientemente las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

A fin de realizar los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, estos podrán comunicar a la empresa, al inicio de su relación laboral, su domicilio de residencia, número de teléfono móvil y dirección de correo electrónico, en su caso. Cualquier modificación deberá ser asimismo notificada a la empresa en un plazo máximo de 48 horas y, de no hacerse, se entenderán válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números facilitados por la persona trabajadora.

El cese de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos se hará en orden inverso al llamamiento, conforme a los listados elaborados, teniendo en cuenta, en todo caso, categoría, especialidad de la actividad en el sector donde se pone a disposición el trabajador, antigüedad y ámbito geográfico correspondiente.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador o trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, incluidos aquellos casos por riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o para aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

El llamamiento se efectuará debiendo tener en cuenta los siguientes criterios objetivos:

1. Delegación/oficina Interempleo ETT, S.L.
2. Clasificación o grupo profesional.
3. Cuadrillas (Reg. Agrario).
4. Antigüedad.
5. Experiencia de la persona trabajadora.
6. Polivalencia de puestos.
7. Ámbito geográfico 30 km desde delegación (salvo acuerdo particular en mayor kilometraje).

Los criterios de llamamiento se deberán aplicar a nivel de oficina/unidad de contratación: se agrupará a las personas trabajadoras fijas discontinuas en grupos profesionales y sectores de actividad.

En cuanto al ámbito geográfico para los llamamientos, inspirado en el artículo 14 del VI Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal, pero tomando como punto de origen la oficina, en el que deberá estar en un radio de acción de 30 km, salvo acuerdo particular de mayor kilometraje con el trabajador o trabajadora, se tendrá en cuenta desde el límite del término municipal de la localidad donde se ubique la oficina de la Empresa de Trabajo Temporal que lo contrata. Si bien, mediante acuerdo anexo al contrato de trabajo y en aras de dar cobertura de eventuales necesidades de los clientes, de forma particular se podrá acordar con los trabajadores ampliar el ámbito geográfico en el desempeño de sus actividades, inclusive para cubrir necesidades de clientes de otras delegaciones de la empresa.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento, se tendrá en cuenta, el número de días trabajados desde el 1 de abril de 2022, fecha de entrada en vigor de la reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Para el caso de empate temporal de varios trabajadores en términos de antigüedad, se considerará con prioridad aquellos que hayan trabajado un mayor número de días y horas dentro del mismo año de contratación bajo la modalidad fijo-discontinuo y, en su defecto, aquel trabajador/a con mayores cargas familiares.

Aquellos/as trabajadores/as contratados bajo la modalidad fijo discontinuo que estando en activo cause baja por incapacidad temporal a los efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

Capítulo III

Ingreso al trabajo

Artículo 17. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado, tanto si se trata de personal de estructura como de personal de puesta a disposición para prestar servicios en una empresa usuaria.

La duración del período de prueba será la establecida en el convenio colectivo sectorial aplicable y, en su defecto, en la normativa laboral vigente.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y cualesquiera otras legalmente previstas que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo únicamente cuando exista acuerdo expreso y por escrito entre ambas partes, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 18. Contenido de la prestación laboral.

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

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

Capítulo IV

Clasificación profesional del personal de estructura

Artículo 19. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

El personal de estructura será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

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

Grupos funcionales. Todas las personas que desarrollen su actividad en la estructura de la empresa están clasificadas en uno de los siguientes grupos:

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

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

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

Niveles profesionales.

Nivel profesional 1:

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

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

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

Operaciones de limpieza.

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

Nivel profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente

exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

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

Auxiliares Administrativos/as.

Introduutores de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.
Teleoperadores.

Conserjes y Porteros/as.

Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

Nivel profesional 3:

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

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

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

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

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

Conductores/as.

Grabadores/Verificadores/as.

Comerciales.

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

Nivel profesional 4:

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

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

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

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter avanzado y secretarías y secretarios de departamento.

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

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

Nivel profesional 5:

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

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

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

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

Secretaria/o de dirección con dominio de idioma/s extranjero.

Programador/a de informática.

Jefes/as de Agencia, Jefe/a Técnico/a y Formadores/as de personal.

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

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

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

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

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

Jefes/as de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

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

Se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0», o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

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

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

Nivel profesional 0:

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

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

Procedimientos. En caso de discrepancia sobre el adecuado encuadramiento de su personal en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días.

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

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

Capítulo V

Movilidad y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa de trabajo temporal o, en su caso, en las empresas usuarias tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de puesta a disposición que fuera objeto de movilidad funcional a instancias de la empresa usuaria donde presta actividad laboral, habrá de comunicarlo a la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que se tratara de funciones de un grupo profesional inferior, supuesto este en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

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

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

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

3. De 15 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio y de 27 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar la persona interesada una provisión de fondos a la empresa.

El personal de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos la persona afectada utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,27 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Artículo 22. Modificación de condiciones de trabajo.

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en los artículos 20 y 21 del presente Convenio, proceda a la modificación de

alguna de las condiciones de trabajo del personal puesto a disposición previstas en el contrato de puesta a disposición, las personas afectadas habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

Capítulo VI

Régimen salarial del personal de estructura

Artículo 23. Estructura y Valor de la Retribución Salarial.

La retribución del personal de estructura estará integrada por:

El salario base de Convenio.

Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.

Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

Percepciones extrasalariales.

El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a las personas afectadas, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

El personal de estructura incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- Plus de trabajo nocturno.
- De carácter personal, excepto antigüedad.

Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y persona trabajadora en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

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

Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, quienes presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 30 por 100 del salario base de Convenio.

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

Categorías y retribución salarial, personal de estructura

Se acompaña como Anexo I las tablas salariales para el año 2025.

1. Para el año 2025, sobre las tablas salariales del año 2025, se aplicará la actualización conforme al SMI, en su caso, guardando entre categorías la

diferencia salarial que se venga estableciendo. Sobre dicha actualización se llevará a cabo un incremento salarial del 2% en todos los conceptos económicos salariales.

2. Para cada uno de los años posteriores de vigencia del presente acuerdo, operará igual condición que la anteriormente manifestada: actualización conforme al SMI, garantía de mantenimiento de diferencias salariales entre las diferentes categorías, e incremento posterior del 2% para todos los conceptos económicos salariales.

3. En el supuesto de vencimiento del presente convenio, y mientras no se negocie convenio de ámbito superior por el cual se disponga actualización de tablas salariales por falta de negociación y acuerdo, operará automáticamente un incremento salarial del 2% por categoría y concepto retributivo cada año posterior, salvo pacto que mejore dichas cantidades. Si bien, una vez se apruebe el convenio de ámbito superior se procederá a la regularización salarial que en su caso corresponda.

4. En ningún caso se procederá a regularizar, si fuese el caso, detrayendo cantidad salarial alguna a los trabajadores y trabadoras, siendo todo el exceso compensable y absorbible con las subidas que pudieran producirse.

Mejoras voluntarias.

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral de la empresa.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 25. Percepciones extrasalariales.

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

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

Capítulo VII

Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Artículo 26. Retribución del personal de puesta a disposición.

El personal contratado para ser cedido a empresas usuarias tendrá derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semana, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

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

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

En el contrato de puesta a disposición se hará constar la retribución total a percibir por el trabajador, conforme a las normas convencionales citadas en los párrafos precedentes, con cita expresa de las mismas.

2. En cualquier caso, se hará constar la retribución por unidad de tiempo, indicando la retribución/hora y reflejando separadamente aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas.

El personal puesto a disposición tendrá derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que las plantillas de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o firma del Acuerdo correspondiente.

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 27. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será de 1.745 horas.

La retribución integra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a periodos de descanso. Estos periodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con las personas trabajadoras propiamente dichos, en medias jornadas, entendiéndose en tal caso que la jornada anual efectiva anual exigible a los trabajadores es la establecida en el presente artículo.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas entre las partes, empresa y RLT.

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

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

Cualquier modificación legislativa posterior que afecte al cómputo de la jornada de trabajo conllevará automáticamente la adaptación horaria respetando los límites que en su caso correspondan.

La distribución irregular de la jornada se podrá llevar a cabo por acuerdo entre la empresa y su RLT, con los límites que correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Para el personal de estructura, la retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 15 por 100 sobre la hora ordinaria.

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

Las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de fuerza mayor.

Artículo 29. Licencias y permisos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos retribuidos y derechos de conciliación previstos en la legislación vigente y particularmente en los mismos términos estipulados en el convenio colectivo regional del sector.

En particular, el permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares en los términos legal y convencionalmente previstos será de tres días, sin perjuicio de las ampliaciones que procedan conforme a la norma aplicable.

La reducción de jornada por guarda legal, cuidado directo de familiar y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y, particularmente en los mismos términos estipulados en el convenio colectivo regional del sector.

Del mismo modo, será de aplicación automática los permisos que se reconozcan en cada momento aprobados en el marco del Estatuto de los Trabajadores o en convenios colectivos de ámbito superior, sin precisar para ello la modificación o ampliación de lo previsto a la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 30. Deber de preaviso y comunicación en supuestos de ausencia al trabajo e incapacidad temporal.

Preaviso en permisos y ausencias justificadas.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa, con la máxima antelación posible y, en todo caso, tan pronto como le resulte razonablemente viable, de cualquier ausencia al trabajo derivada del disfrute de permisos retribuidos o no retribuidos, así como de cualquier otra causa que justifique su falta de asistencia.

Asimismo, el trabajador vendrá obligado a justificar documentalmente la causa de la ausencia que motive el permiso en el plazo más breve posible y conforme a las exigencias legales o convencionales aplicables. Si bien, para el caso de asistencia a consultas médicas concertadas, la persona trabajadora vendrá obligada a informar a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo urgencias médicas.

El incumplimiento del deber de preaviso o de justificación, cuando no resulte debidamente acreditada la imposibilidad de efectuarlo, podrá ser calificado por la empresa como falta laboral, susceptible de sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de su eventual consideración como ausencia injustificada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del presente convenio.

Efectos del incumplimiento.

La falta de comunicación o preaviso en los términos aquí establecidos podrá determinar que la ausencia sea considerada, a efectos organizativos y disciplinarios, como absentismo laboral, con las consecuencias inherentes en cada caso, sin perjuicio de su posterior regularización si el trabajador acredita debidamente la causa justificativa.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en particular en el Estatuto de los Trabajadores, así como del respeto a los derechos del trabajador en materia de protección de datos y salud laboral.

Artículo 31. Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación y protección.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada por cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en los términos establecidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo sectorial aplicable.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

Estos derechos se ejercerán en los términos previstos en la legislación vigente, en el convenio colectivo sectorial aplicable o, en su caso, en los acuerdos que se alcancen con la representación legal de las personas trabajadoras o con la persona trabajadora afectada.

Artículo 32. Excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a las excedencias previstas en la legislación vigente y en el convenio colectivo sectorial aplicable. En particular, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo mejora convencional, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral.

1. En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuras o que, por cualquier causa, precisen hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada diaria de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las personas progenitoras adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanentes tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en sé iniciará.

3. El personal que tenga la consideración de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores y trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La concreción de la jornada ordinaria establecida en los apartados anteriores vendrá referida al horario establecido con carácter general en la empresa, salvo la existencia de acuerdos individuales entre ésta y la persona interesada.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento interno, ajustándose su ejercicio a lo previsto en la legislación vigente y en el convenio colectivo sectorial aplicable.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 33. Protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo y se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras afectadas las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá la duración, reserva de puesto, opciones de retorno, continuidad o extinción contractual e indemnización previstas en la legislación vigente.

La suspensión y, en su caso, la extinción del contrato de trabajo por estas causas se regirá igualmente por lo dispuesto en la normativa vigente, y en particular, respetando lo estipulado en el artículo 49.1, apartado m) del Estatuto de los Trabajadores.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 34. Igualdad.

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género. Se realizarán los esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El plan de igualdad de la empresa contempla entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007, a tal efecto:

Aplicación del Plan de Igualdad.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El ámbito de negociación del plan de igualdad aglutina todos los centros de trabajo de la empresa a nivel nacional.

Contenido del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 35. Código Ético y Compliance empresarial.

Concepto de Código ético.

Conjunto de principios por los cuales se rigen las empresas para garantizar que los empleados actúen acorde a los valores que representan a la empresa. Establecerlo garantiza la honestidad e integridad en las actividades diarias y brinda una mejor imagen entre los empleados y clientes.

Este código de ética de una empresa puede describir la misión y los valores de la organización, la manera se abordan diferentes tipos de situaciones y los estándares profesionales que se esperan de todos los miembros de la empresa.

Adhesión al Código Ético.

En todo lo referente a la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas de trabajo temporal, Interempleo ETT S.L., en su condición de miembro, se adhiere al Código Ético de ATTESUR, a nivel regional, así como ASEMPELO, a nivel nacional, con el objetivo de cumplir y defender el compromiso y la responsabilidad en la gestión de las actividades asumidas en unas relaciones basadas en la buena fe, ética empresarial.

Contenido del Compliance empresarial.

Tras el análisis de las conductas delictivas el Código Penal impone a las Empresas adoptar medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en

el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica (Art. 31 bis), a través de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio.

En ese sentido, y dada la importancia, la dirección de la empresa acordó la elaboración de un programa de cumplimiento allá por el año 2019, quedando desde entonces implementado.

Dicho programa tiene como pilares fundamentales:

- 1) Análisis de los riesgos.
- 2) Creación de un código de conducta.
- 3) Creación de un manual de prevención de riesgos penales.
- 4) Formación.
- 5) Consultas.

Canal de Denuncias.

Se encuentra habilitado para todos los trabajadores de INTEREMPLO ETT S.L. un Canal de Denuncias con-fidencial para poder trasladar cualquier incidencia, potencial incumplimiento o irregularidad en la compañía.

Todos los trabajadores y trabajadoras pueden hacer llegar sus quejas, sospechas o situaciones particulares a través de un buzón confi-dencial, sobre posibles irregularidades o incumplimientos que pudieran estar produciéndose en el seno de la organización: canaldedenuncias@interempleo.es, a través del cual podrán comunicar irregularidades en formato libre.

Con carácter alternativo, los trabajadores pueden enviar sus denuncias a través del formulario anónimo presente en la página web www.interempleo.es, sección de comunicación; o bien por correo postal a la siguiente dirección: Calle Deportista Jesús Hernández "Tito", n.º 1 - Edificio Torre de CRISTAL, Planta 3.ª, C.P. 30100, Espinardo - Murcia.

En el canal de denuncias de Interempleo se garantiza un protocolo de garantía y seguridad para los denunciante aplicando garantía de indemnidad (artículo 24 de la Constitución española - derecho a la tutela judicial efectiva).

Artículo 36. Vacaciones.

1. Para el personal de estructura, la duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de Convenio y pluses o complementos fijos del personal. Para el personal de estructura el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el personal interesado.

2. Al personal de puesta a disposición contratados temporalmente se les podrá abonar la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo, salvo que la duración del mismo, o la sucesión de contratos sin solución de continuidad, sea de un año o superior. Si fuera inferior a un mes quedará incluida la citada compensación económica en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral.

En cuanto a su duración, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo IX

Acción social

Artículo 37. Seguro colectivo.

La empresa concertará una póliza de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias del personal de estructura y de los puestos a disposición, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 20.000 euros.

Gran invalidez: 25.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 20.000 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 15.000 euros.

El seguro colectivo podrá ser llevado a cabo de forma colectiva o individual, siempre y cuando cubra el mínimo importe indicado. La póliza que dé cobertura a tal seguro habrá de estar a disposición de los representantes de los trabajadores o sindicatos representativos dentro de la empresa.

Artículo 38. Bono guardería.

Al personal de estructura la empresa abonará a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, la cantidad de 500 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 70% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.

El pago se realizará de manera trimestral, y proporcional a la cantidad total y se efectuará a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de la empresa al efecto.

Este bono está exento de compensación y absorción y será de aplicación a partir de la publicación del convenio el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 39. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la Empresa de Trabajo Temporal abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 3 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el

mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha de publicación en el BORM.

Capítulo X

Suspensión y extinción del contrato

Artículo 40. Suspensión del contrato.

En esta materia se estará a lo regulado en convenios colectivos o disposiciones de rango superior, y en todo caso a lo que disponga la legalidad vigente, actualmente recogidas en el Artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras de estructura que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:

- Nivel 1 a 3: 8 días laborables.
- Nivel 4 a 7: 15 días laborables.

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

- Técnicos/as titulados/as: Quince días.
- Resto de los trabajadores y trabajadoras: Una semana.

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

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal de estructura o del personal en misión 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 42. Extinción por finalización del contrato.

Las personas trabajadoras de puesta a disposición tendrán derecho a percibir a la finalización de su relación laboral, por cumplimiento del contrato suscrito, la indemnización económica legalmente prevista, que también podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Al personal de estructura le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso, según la modalidad de contratación utilizada.

Tanto en uno como en otro caso, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra la terminación de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono en favor de la persona trabajadora del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Capítulo XI

Formación profesional

Artículo 43. Formación profesional.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal de puesta a disposición la formación necesaria y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, la empresa destinará con periodicidad anual el 1 por ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias. Por masa salarial se entenderá la definida por las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en su caso, la legislación vigente.

La cantidad destinada a formación a la que hace referencia el punto anterior, será incrementada en un 0,25 por ciento de la masa salarial, prestando con dicho incremento especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Capítulo XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 44. Prevención de riesgos laborales.

1. Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Corresponde a la Dirección de la empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores y trabajadoras, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores y trabajadoras.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición de las empresas usuarias, ambas partes velarán especialmente por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley 14/1994 de 1 de junio y Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero y demás normativa de desarrollo aplicable.

3. De conformidad con el art. 4 del Real Decreto 216/1999, la empresa usuaria instruirá al personal puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

4. Las partes firmantes del presente Convenio velarán para que la vigilancia de la salud sea un derecho de los trabajadores y trabajadoras presidido por los principios de confidencialidad, voluntariedad, especificidad, planificación e injerencia mínima, sin que en ningún caso se ampare un trato discriminatorio respecto de los trabajadores y trabajadoras que para el mismo puesto de trabajo ocupe la empresa usuaria.

Artículo 45. Control y verificación de las situaciones de incapacidad temporal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se reserva el derecho a verificar el estado de salud

de la persona trabajadora cuando este sea alegado para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

A tales efectos, la ETT podrá requerir al trabajador para que se someta a reconocimiento médico a cargo de personal sanitario competente designado por la misma. Dichos reconocimientos se llevarán a cabo con pleno respeto a la dignidad del trabajador, garantizando en todo caso la confidencialidad de la información médica obtenida y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

La negativa injustificada de la persona trabajadora a someterse a dicho reconocimiento médico podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa en relación con la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran derivarse conforme a la legislación aplicable.

Asimismo, la ETT podrá establecer mecanismos de seguimiento y control de las situaciones de incapacidad temporal dentro de los límites legales, con el fin de verificar la concurrencia, mantenimiento y adecuada evolución de la causa justificativa de la ausencia.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, así como del respeto a los derechos fundamentales del trabajador y a la normativa aplicable en materia laboral y sanitaria.

Capítulo XIII

Creación de empleo estable

Artículo 46. Creación de empleo estable.

La empresa se compromete a que el 80% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido

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

Capítulo XIV

Régimen disciplinario

Artículo 47. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. Pequeños descuidos en la conservación del material según los protocolos establecidos.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, teléfono móvil y correo electrónico, en su caso.

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

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

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

Se consideran faltas graves:

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

2. Faltar dos días al mes sin justificación.

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

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

5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.

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

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

8. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

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

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

12. La inasistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo.

Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a las personas, sean superiores, compañeras 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 las personas subordinadas.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre la persona trabajadora 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, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para la empresa.
17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.
18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.
19. La inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.
20. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.
21. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 48. Sanciones.

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

Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

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

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

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

Capítulo XV

Representación y acción sindical en la empresa

Artículo 49. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Con independencia de las competencias que legalmente tiene atribuidas, se reconoce a los representantes legales de los trabajadores (RLT) las siguientes facultades:

Recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados por la empresa de trabajo temporal.

Recibir información semestral sobre la evolución del empleo y de la contratación estable a llevar a cabo por la empresa.

Recibir información sobre los planes y acciones en materia de formación profesional, dirigidos y realizados en beneficio de los trabajadores y trabajadoras que prestan tareas en empresas usuarias.

Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación e Igualdad de Oportunidades.

Artículo 50. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras, previa autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato requirente.

La empresa vendrá obligada a proporcionar mensualmente al sindicato de una relación nominal de los descuentos en nómina de la cuota sindical efectuada a sus afiliados y afiliadas.

Artículo 51. Procedimiento electoral. Elección.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles como Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan, al menos, una antigüedad de tres meses.

El ámbito para la celebración de elecciones para representantes de los trabajadores será el provincial.

Artículo 52. Derechos sindicales.

La empresa pondrá a disposición de los Sindicatos un dispensador, con la finalidad de depósito, custodia, recogida de propaganda y publicidad sindical.

Las Secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores y trabajadoras afiliados a los Sindicatos que cuenten con representación unitaria en la empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegados y Delegadas sindicales, siempre que la empresa ocupe a más de 100 personas, cualquiera que sea la clase de su contrato.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa podrá realizar la acumulación de horas de los representantes legales de trabajadores y trabajadoras, a los efectos de designación de personas liberadas.

Derecho supletorio. Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de Seguridad Social, y especialmente a lo establecido en el Convenio Colectivo de ETT de ámbito superior vigente en cada momento.

Anexo I**Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales**

Las tablas salariales consignadas en el presente anexo, en las que están incluidas las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo 29 del VI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, así como la retribución del período de vacaciones pactado, tienen el carácter de retribución mínima en el sector exclusivamente para el personal de estructura, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se refieren al salario base y podrán hacerse efectivas en doce o, en su caso, en catorce mensualidades, a elección la empresa, tal como se encuentra previsto en el citado artículo 29. Las mejoras salariales que se introduzcan serán fijadas en función de las características del puesto de trabajo a desempeñar, mediante la asignación de cualquiera de los conceptos retributivos especificados en los artículos 25, 30 y concordantes del VI Convenio Colectivo.

Tablas salariales en euros anuales para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

GRUPO	2025	Δ%	2026	Δ%	2027	Δ%	2028
1	16.741,76	4,10%	17.428,17	2,00%	17.776,74	2,00%	18.132,27
2	16.943,76	4,10%	17.638,45	2,00%	17.991,22	2,00%	18.351,05
3	17.145,76	4,10%	17.848,74	2,00%	18.205,71	2,00%	18.569,83
4	17.571,98	4,10%	18.292,43	2,00%	18.658,28	2,00%	19.031,45
5	19.734,39	4,10%	20.543,50	2,00%	20.954,37	2,00%	21.373,46
6	22.574,51	4,10%	23.500,06	2,00%	23.970,07	2,00%	24.449,47
7	23.655,21	4,10%	24.625,07	2,00%	25.117,58	2,00%	25.619,93

Las presentes tablas salariales, consideradas como remuneraciones mínimas, podrán ser modificadas y actualizadas en función de lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo, una vez sea conocido el SMI de cada año de vigencia.