

## PROPUESTA DE REDACCION DEFINITIVA DEL CONVENIO

### Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva del sector.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el Art. 84.2 del TRET.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a ser firmes en la defensa del marco sectorial y a que los convenios de empresa respeten el mismo de forma que sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Como regla general las materias contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo cuando exista convenio de empresa estatutario que regule las materias reservadas como prioritarias para el mismo según el artículo 84.2 del ET o en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

En las materias en que así se establezca de forma expresa, el presente Convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

Tienen la consideración de materias no negociables en otros ámbitos: el ámbito funcional; las modalidades de contratación; el periodo de prueba; la clasificación profesional y los grupos y niveles (solo adaptación en el convenio de empresa), la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la movilidad geográfica, la movilidad funcional y los descansos.

### Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.

1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015 .

2. 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 mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

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

Denunciado el convenio y en tanto se logre un nuevo acuerdo que lo sustituya se mantendrá su contenido normativo. Cualquiera de las dos partes durante la negociación podrá plantear la mediación o el arbitraje.

45. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de las empresas de trabajo temporal basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

#### Artículo 9. Comisión paritaria.

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por doce miembros titulares y dos suplentes de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión negociadora.

Para la correcta administración y gobierno del presente Convenio a través de las Comisión Paritaria sectorial establecida, y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio tendrán derecho a disponer del volumen de horas correspondientes a 16 personas liberadas, con carácter nominativo, 8 de las cuales estarán asignadas a COMFÍA-CCOO y 8 a FeS-UGT.

Mediante acuerdo con cada organización sindical se determinará el ejercicio de este derecho.

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

3. La Comisión paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento. Para ello podrá tomar como referencia los acuerdos ya suscritos en el ámbito de las empresas de trabajo temporal entre las organizaciones empresariales y sindicales y las recomendaciones que sobre las comisiones paritarias establece el anexo del V Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales.

4. Son funciones de la Comisión paritaria:

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

b) 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 las empresas de trabajo temporal. Para ello, le serán facilitados a la Comisión paritaria, a efectos estadísticos, informes trimestrales por las partes signatarias del presente Convenio, o de aquellas otras que pudieran adherirse a éste. Estos informes contendrán, entre otros, los siguientes datos:

Análisis de la situación económico-social con especificación de materias referentes a política y mercado de empleo, número de contratos realizados, tipo de contratos y duración media, siendo la Comisión paritaria la que en cada momento determine qué otros datos pueden ser necesarios para el mismo fin.

Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuestas de superación de las mismas.

c) Arbitrar los medios necesarios de control y denuncia de aquellas empresas que, contraviniendo las normas laborales y jurídicas, pudieran incurrir en situación de ventaja en el mercado.

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

e) La resolución de las peticiones de descuelgue de las condiciones económicas del presente Convenio.

f) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación en el artículo 49 del presente Convenio.

g) El seguimiento y control del porcentaje de contratación indefinida establecida en el artículo 51 del presente Convenio y de la aplicación de las consecuencias derivadas para el caso de incumplimiento.

*h) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.*

Será competente igualmente en todas aquellas materias a las que hace referencia el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores y que expresamente no regule el presente convenio, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

También formará parte de sus competencias la intervención y designación de entre los sindicatos firmantes, de la comisión delegada que intervendrá en los procesos modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, conforme a lo regulado por el Art. 41.4 del TRET.

#### Artículo 11. Cláusula de descuelgue.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo ni, como máximo, los tres años de duración.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 7 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

#### CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA.

##### Artículo 22. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

Homologar al nuevo sistema Bolonia el “Nivel 7. Licenciados/as y titulados/as 2 y 3 ciclo universitario. Analistas. Graduado/a.”

Artículo X. Comisión técnica para el desarrollo de la clasificación funcional:

Durante la vigencia del convenio los firmantes del mismo constituirán una Comisión técnica de carácter paritario para el estudio y desarrollo del contenido funcional de los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, esta comisión técnica elaborará una propuesta de modificación de las Categorías profesionales cuyo resultado será elevado a la Comisión Negociadora del Convenio para, en su caso, su aprobación e incorporación al convenio.

#### CAPÍTULO VIII.- TIEMPO DE TRABAJO.

Según lo firmado en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, los Convenios Colectivos deberán incorporar la Flexibilidad Interna, en los siguientes conceptos:

Tiempo de Trabajo

Funciones

Salario

### Artículo 25. Modificación de condiciones de trabajo.

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 13 apartado 2 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, los trabajadores afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo sólo podrá producirse respecto a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 y el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho ámbito, se someterá a procedimiento mediación ante la Fundación SIMA.

### Artículo 27. Salario base de Convenio.

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, 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 o la inferior individualmente pactada.

La cuantía para los años 2011-2015 del salario base de Convenio para el personal de estructura en cómputo anual, que contempla las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias, es la establecida en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente Convenio.

2. El incremento salarial para el año 2011 será el resultante de incrementar las tablas salariales correspondientes al año 2010 que se contemplan en el anexo I del presente Convenio en un 1%. El incremento salarial para el año 2012 será el resultante de incrementar las tablas salariales correspondientes al año 2011 que se contemplan en el anexo I del presente Convenio en un 0,5%, con la cláusula de actualización siguiente:

*“Si la tasa de variación anual del IPC general Español del mes de Diciembre fuera superior al IPC armonizado de la zona Euro en el mismo mes, entonces se tomara este último para calcular el exceso. De producirse este hecho la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de Diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de Diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomaran como referencias los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles”.*

El incremento salarial para el año 2013 será el resultante de incrementar las tablas salariales correspondientes al año 2012 que se contemplan en el anexo I del presente Convenio en un 0,6%, con la misma cláusula de actualización vigente para 2012.

El incremento salarial para el año 2014 será el resultante de incrementar las tablas salariales correspondientes al año 2013 que se contemplan en el anexo I del presente Convenio según los siguientes criterios:

- Un incremento del 0,6% si el PIB crece menos del 1%.
- Un incremento del 1% si el PIB se mueve entre el 1% y menos del 2%.
- Un incremento del 1,5% si el PIB crece el 2% o más.

El incremento salarial para el año 2015 será el resultante de incrementar las tablas salariales correspondientes al año 2014 que se contemplan en el anexo I del presente Convenio según los siguientes criterios:

- Un incremento del 0,6% si el PIB crece menos del 1%.
- Un incremento del 1% si el PIB se mueve entre el 1% y menos del 2%.
- Un incremento del 1,5% si el PIB crece el 2% o más.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

#### Artículo 40. *Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de Género.*

Las trabajadoras, tanto de estructura como de puesta a disposición, víctimas de violencia de género tendrán los derechos en materia laboral que en cada momento les reconozca la legislación. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales, sin perjuicio de los que en cada momento les reconozca la normativa laboral y de los que ya hayan sido recogidos a lo largo del texto del presente convenio:

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En es-

te caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4. A los efectos del despido individual por causas objetivas regulado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores no se computarán las ausencias de las trabajadoras motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se determinarán criterios flexibles de concesión de préstamos o anticipos a la trabajadora afectada.

### CAPÍTULO XIII.- CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE.

#### Artículo xx. Compromiso de Empleo.

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la

negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Asimismo manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de los trabajadores para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

#### Artículo 52. Graduación de las faltas.

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo 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 a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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 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 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 considerarán faltas muy graves las siguientes:

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 a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, 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 los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, 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. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

22. El acoso moral.

Nuevo Artículo.- Protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.