

ANNEX 2

Any 2003

Retribucions salarials - Complements de lloc de treball (art.34.3)

RM=retribució mensual; RA=retribució anual.

Euros	RM	RA
Complement de comandament		
Cap d'unitat	455,57	6.377,98
Complement de tornicitat		
Tots els grups o categories	174,94	2.449,16
Complement d'especial responsabilitat		
E=euros; N=nivell; RM=retribució mensual; RA=retribució anual.		

E	N	RM	RA
Tècnic d'especial singularitat sense comandament	3	410,02	5.740,28
	2	318,90	4.464,60
	1	227,79	3.189,06

Responsable d'affers tècnics o administratius de la direcció	318,90	4.464,60
Secretàries de gerència o direcció	318,90	4.464,60
Secretàries de caps d'àrea o divisió	227,79	3.189,06
Secretàries de caps de departament	136,68	1.913,52
Coordinador de manteniment d'edifici central	318,90	4.464,60
Responsable de manteniment en embassaments	136,68	1.913,52
Conductors serveis centrals	136,68	1.913,52

Import de les guàrdies (Art. 26)

S=setmana; D=dia festiu.

Euros	S	D
Totes les categories	344,41	102,04

Import de l'ajut alimentari (Art. 40)

E=euros/dia; A1=any 2003; B=1/01/04-15/09/04; C=16/9/04-31/12/04; A2=any 2005.

E	A1	B	C	A2
Totes les categories	3,61	4	6,00	6,00

ANNEX 3

Any 2003

Taula d'import de les hores extres (Art. 25)

Euros

G=grup; S=subgrup; IN=import HE normal; IF=import HE festiva o nocturna.

G	S	Període	IN	IF
9	1		21,26	26,58
8	3	Tercer any	19,33	24,16
	2	Segon any	18,55	23,19
	1	Primer any	17,78	22,23

G	S	Període	IN	IF
7	3	Tercer any	17,39	21,74
	2	Segon any	16,62	20,78
	1	Primer any	15,85	19,81
6	3	Tercer any	15,46	19,33
	2	Segon any	15,08	18,85
	1	Primer any	14,69	18,36
5	3	Tercer any	14,30	17,88
	2	Segon any	13,92	17,40
	1	Primer any	13,53	16,91
4	3	Tercer any	13,14	16,43
	2	Segon any	12,76	15,95
	1	Primer any	12,37	15,46
3	3	Segon any	11,60	14,50
	2	Segon semestre	11,31	14,14
	1	Primer semestre	11,02	13,78
2	3	Segon any	10,82	13,53
	2	Segon semestre	10,53	13,16
	1	Primer semestre	10,24	12,80
1	3	Segon any	9,66	12,08
	2	Segon semestre	9,37	11,71
	1	Primer semestre	9,08	11,35

(04.345.034)

RESOLUCIÓ

TRI/3687/2004, de 24 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245) subscrit, per la part empresarial, pels representants d'ACETT (Asociación Catalana de Empresas de Trabajo Temporal), AETT (Asociación Estatal de Empresas de Trabajo Temporal), AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal) i, per la part social, pels representants de Comissions Obreres de Catalunya (COMFIA -CC.OO) i Unió General de Treballadors (UGT Fed. Serveis) els dies 30 de juliol i 27 de setembre de 2004, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publicui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 24 de novembre de 2004

MAR SERNA CALVO
Directora general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per parts

4t CONVENI

col·lectiu autonòmic de Catalunya d'empreses de treball temporal

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

1. El present Conveni col·lectiu regula les relacions de treball entre les Empreses de Treball Temporal i el seu personal dependent, en l'àmbit de Catalunya, tant si executa les seves funcions de forma directa a l'empresa de treball temporal com si els presta a una empresa usuària.

2. S'entén per empresa de treball temporal (d'ara endavant ETT), aquella l'activitat de la qual consisteix en posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors per ella contractats.

3. Als efectes del present conveni s'entendrà per treballador:

a) Posat a disposició", aquell que és contractat per ser cedit a l'empresa usuària en que presti els seus serveis.

b) Estructural", aquell que és contractat per prestar els seus serveis directament a l'ETT.

Article 2

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat autònoma de Catalunya.

Respecte a allò no regulat expressament en el present Conveni és dret supletori el Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 3

Àmbit personal

1. El present Conveni s'aplicarà a la totalitat dels treballadors que prestin serveis per compte i sota la dependència de les empreses esmentades en els articles anteriors.

2. Queden exclosos:

a) Els que tinguin limitada llur activitat al desenvolupament de la funció de Conseller o membre dels òrgans de representació de les empreses que adoptin la forma jurídica de societat, sempre que la seva activitat no comporti l'exercici d'altres funcions que les inherents a tal càrrec.

b) El personal d'alta direcció, contractat a l'emparament d'allò establert en el Real Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 4

Vigència, denúncia i pròrroga

1. El present Conveni tindrà una vigència des de l'1 de gener de 2003 fins el 31 de desembre de 2005.

2. No obstant, s'entendrà prorrogat d'any en any si no és denunciat expressament i per escrit per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de dos mesos anteriors a la fi de la seva vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues anuals.

3. Dins el termini de quinze dies a comptar des de la denúncia, es constituirà la Comissió per a la negociació d'un nou conveni.

4. En el supòsit que, un cop denunciat, no s'arribi a un acord substitutori abans de l'expiració del venciment, el present Conveni perdrà la seva vigència en el seu contingut obligacional.

5. Les parts signants del present Conveni col·lectiu, com a manifestació de la seva voluntat d'aconseguir un desenvolupament de les relacions laborals en l'àmbit de les ETT's basat en el diàleg i la negociació, convenen expressament, sempre i quan compleixin els compromisos acordats, no iniciar, convocar ni adoptar mesura col·lectiva de pressió dirigida a la modificació, reforma o revisió anticipada, total o parcial de la norma convinguda.

Article 5

Unitat i indivisibilitat del Conveni

1. Les condicions pactades en el present Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible, restant les parts mútuament obligades al compliment de la seva totalitat.

2. En conseqüència, si per resolució de la jurisdicció competent s'anul·lés o s'invalides qualsevol dels seus pactes o per disposició legal s'establiessin condicions de treball que afectin a les previstes en el present Conveni, llevat que per acord exprés de la Comissió paritària del conveni s'entengues una altra cosa en el termini màxim de set dies a comptar des de l'entrada en vigor d'aquella disposició o des de la fermesa d'aquesta resolució, es considerarà que s'ha produït una ruptura de l'equilibri de les diferents contraprestacions estipulades.

3. En aquest cas, la Comissió Negociadora, dins el termini de set dies a comptar des de la data de reunió de la Comissió paritària, haurà de reunir-se a fi d'ajustar el contingut del Conveni a la nova situació creada.

4. En el supòsit que la Comissió Negociadora no arribés a un acord dins el termini de quinze dies, la discrepància es sotmetrà a la decisió arbitral a través de l'ASEC.

5. Les matèries regulades en el present Conveni col·lectiu tenen la consideració de mínims en el seu àmbit funcional.

Article 6

Compensació i absorció

1. El Conveni compensa i absorbeix qualsevol millora aconseguïda pel personal, ja sigui a través d'altres convenis o normes de compliment obligat com mitjançant gratificacions concedides a títol personal per les empreses.

2. Quedaran així mateix absorbits pel conveni, els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor amb posterioritat a la signatura del Conveni.

Article 7

Garantia personal

Es respectaran les condicions més beneficioses que els treballadors tinguin reconegudes a títol personal i individual o, en el seu cas, mitjançant acord col·lectiu sobre les establertes en el present Conveni, si bé valorades ambdues en el seu conjunt i còmput anual, respecte dels conceptes quantificables.

Article 8

Comissió paritària

1. A l'empara d'allò previst en la legislació vigent, es constitueix una Comissió paritària per a la interpretació i l'aplicació del present Conveni, composta per quatre membres de cadascuna de les representacions social i econòmica, preferentment escollida entre els qui haguessin integrat la Comissió negociadora.

2. La Comissió paritària podrà utilitzar, amb caràcter ocasional o permanent, els serveis d'assessors en quantes matèries siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts i actuaran amb veu però sense vot.

3. La Comissió paritària es constituirà dins del termini de quinze dies a partir de l'entrada en vigor del Conveni, procedint a elaborar el seu reglament intern de funcionament.

4. A títol orientatiu són funcions de la Comissió paritària:

a) La interpretació de la totalitat de les clàusules del Conveni.

b) Servir en les empreses sense representació legal dels treballadors, o en les que, havent-hi, no s'arribés a un acord, com preceptiva instància mediadora, a sol·licitud d'una de les parts, respecte a les decisions i mesures a adoptar en relació a les matèries següents:

Expedients de regulació d'ocupació.

Modificacions substancials de condicions de treball de caràcter col·lectiu, sempre que la pretensió d'introduir o implantar noves mesures afecti a:

Jornada laboral.

Horari.

Sistema de remuneració.

Classificació i formació professional.

c) Vigilància, control i seguiment dels acords assolits en Conveni col·lectiu, així com propiciar tots aquells mecanismes necessaris per a un millor desenvolupament de l'activitat laboral de les ETT's.

Per aquest motiu li seran facilitats a la Comissió paritària, a efectes estadístics, informes trimestrals per les parts signatàries del present Conveni, o d'altres altres que poguessin adherir-se a aquest. Aquests informes contindran, entre altres, les següents dades:

Anàlisi de la situació econòmico-social amb especificació de matèries referents a política i mercat d'ocupació, número de contractes realitzats, tipus de contractes i duració mitja, sent la Comissió paritària la que en cada moment determini quines altres dades poden ser necessàries per al mateix fi.

Informe sobre el grau d'aplicació del Conveni col·lectiu, dificultats trobades i proposades de superació de les mateixes.

Arbitrar els mitjans necessaris de control i denúncia d'aquelles empreses que, contravenint les normes laborals i jurídiques, poguessin incórrer en situació d'avantatge en el mercat.

d) Elaborar anualment un informe sobre la situació del sector, en base a les dades especificades en l'apartat anterior.

e) La informació i l'assessorament a iniciativa de la part interessada sobre l'aplicació del Conveni.

f) La conciliació preceptiva en els conflictes individuals i col·lectius derivats de la interpretació i aplicació del Conveni.

g) La designació d'àrbitres per a la resolució dels conflictes col·lectius derivats de la interpre-

tació i aplicació del Conveni en aquells supòsits en els que les parts decideixin, de comú acord, sotmetre les seves controvèrsies al laude arbitral.

h) La mediació, conciliació i arbitratge en els conflictes individuals, quan empresaris i treballadors així ho decideixin de manera voluntària i de mutu acord.

i) La resolució de les peticions de desvinculació de les condicions econòmiques del present Conveni.

j) Quantes altres li atribueix el present Conveni.

5. La mediació i conciliació previstes en els epígrafs b), f) i h) de l'apartat anterior hauran d'intentar-se dins del termini de set dies a comptar des de la petició d'intervenció de la Comissió paritària, promoguda per escrit per la part interessada.

Transcorregut aquest termini sense que s'hagi portat a efecte o, en el seu cas, sense haver-se produït la corresponent avenença entre les parts en conflicte, la part interessada podrà lliurement iniciar els tràmits de resolució d'aquest conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui, si bé el termini transcorregut computarà a efectes de caducitat o prescripció de l'acció que procedeixi.

6. La Comissió paritària del present Conveni gestionarà els recursos econòmics que resultin necessaris pel compliment adequat de les seves funcions i competències. La suma de recursos assignats a la Comissió paritària no superarà l'import equivalent al 0,05% establert en el Conveni Estatal de la massa salarial de les Empreses de Treball Temporal sotmeses a l'àmbit d'aplicació del present Conveni, d'acord a la configuració que d'aquest concepte es defineix en les disposicions de desenvolupament de la Llei 14/1994, d'1 de juny, i qualsevol legislació d'aplicació. La recapitació, distribució i gestió d'aquests recursos seran determinats per la pròpia Comissió paritària d'aquest Conveni.

Article 9

Clàusula de desvinculació

1. La inaplicació a qualsevol empresa inclosa en l'àmbit del present Conveni de les condicions econòmiques establertes en el mateix pel personal d'estructura, es regirà pel previst en els apartats següents:

2. Podran sol·licitar la desvinculació de les citades condicions econòmiques les empreses que acreditin objectiva i fefaentment que la seva estabilitat econòmica pugui veure's danyada com a conseqüència de l'aplicació d'aquestes condicions. Per tal de valorar aquesta situació, s'atendrà a les dades que resultin de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i comptes de resultats, podent utilitzar-se, a les empreses amb un cens superior a cinquanta treballadors i al seu càrrec, informes d'auditors o censors de comptes.

3. Les empreses que al·leguin les circumstàncies anteriors hauran de presentar a la Comissió paritària la documentació precisa a judici de la mateixa que acrediti la situació econòmica desfavorable. Els membres de la Comissió paritària estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades que pel seu coneixement haguessin pogut accedir.

4. La inaplicació de les condicions econòmiques requerirà, previ acord que tindrà caràcter

vinculant, de la Comissió paritària al què es refereix l'article 8 del present Conveni, adoptat per majoria del 60 per 100 dels membres de cadascuna de les representacions.

5. Un cop obtinguda l'autorització de desvinculació, que tindrà efecte durant l'any que es sol·liciti, sempre i quan la Comissió paritària no acordi un període major, la determinació de les noves condicions econòmiques, així com el procediment per a la recuperació de les quantitats deixades de percebre pels treballadors, haurà de fixar-se de mutu acord entre empresa i representants dels treballadors. A falta d'acord o cas d'inexistència de representació legal del personal en l'àmbit de l'empresa que es tracti ambdues parts es sotmetran a procediment arbitral, podent acudir a la Comissió paritària per tal que aquesta designi el o els àrbitres, sempre en número senar encarregats d'establir aquelles condicions.

6. No s'admetrà cap sol·licitud de desvinculació de no haver aconseguit l'empresa sol·licitant l'autorització administrativa definitiva.

Article 10

Clàusules limitatives o prohibitives

Les organitzacions sindicals signants del present Conveni es comprometen a col·laborar eficaçment per tal d'evitar que s'inclouguin en els convenis col·lectius de tota índole que es negociïn, clàusules que limitin, obstaculitzin, prohibeixin o excloguin, ja sigui directa o indirectament, la contractació dels serveis d'empreses de treball temporal per part de les empreses sotmeses a dits convenis.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 11

Facultats de l'empresa de treball temporal i de l'empresa usuària

1. La organització, direcció, control i vigilància de l'activitat laboral correspon a l'ETT o a la persona en qui aquesta delegui.

2. No obstant això i en relació amb els treballadors que desenvolupen tasques al servei d'una empresa usuària, les facultats de direcció i control de l'activitat laboral seran exercides per aquesta durant el temps de prestació d'aquest servei, sense perjudici de l'exercici de les facultats disciplinàries legalment previstes que corresponguin sempre a l'empresa de treball temporal.

Article 12

Drets i obligacions del personal posat a disposició davant l'empresa de treball temporal i davant l'empresa usuària

1. Sense perjudici de la responsabilitat del personal posat a disposició davant l'ETT respecte el compliment adequat de les seves obligacions laborals, durant el temps de prestació de serveis en l'empresa usuària queda obligat al compliment de les ordres i instruccions derivades d'aquestes, relacionades amb la prestació del treball objecte del contracte de posada a disposició.

2. Durant el termini de vigència del contracte de posada a disposició el personal en missió tindrà dret a la utilització de transport i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària -menjadors, cafeteria, serveis mèdics, etc.- així com

a canalitzar qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de la seva activitat laboral a través dels representants dels treballadors de l'empresa usuària.

Article 13

Lloc de prestació de l'activitat laboral del personal posat a disposició. Delimitació de les zones de treball

Ateses les circumstàncies especials de mobilitat en que de vegades es realitza la prestació de serveis dels treballadors posats a disposició, el lloc d'execució de la seva activitat laboral vindrà determinat per les facultats d'organització de l'ETT així com per les necessitats productives de l'empresa usuària consignades en el contracte de posada a disposició.

En la seva virtut, el personal posat a disposició prestarà la seva activitat en qualsevol dels centres de treball de l'empresa usuària en els que es requereixin els seus serveis, sense que es causi dret a percebre dietes, ni es configuri com a supòsit de mobilitat geogràfica individual, la destinació a llocs de treball situats dins un radi d'acció de 30 quilòmetres des del límit del terme municipal de la localitat on estigués ubicat el centre de treball de l'empresa usuària, consignat en el contracte de posada a disposició, sempre que existeixin mitjans de transport públic amb intervals no superiors a mitja hora.

Article 14

Forma del contracte

1. El contracte de treball celebrat entre una ETT i un treballador per prestar serveis en una empresa usuària es formalitzarà sempre per escrit, amb un ajustament a les condicions i els requisits legal i convencionalment establerts.

2. Respecte dels treballadors d'estructura, s'estarà a allò previst en les normes legals d'aplicació en funció de la modalitat contractual de que es tracti.

Article 15

Supòsits de contractació laboral per al personal d'estructura

1. El personal d'estructura pot ser contractat per l'ETT per temps indefinit o per duració determinada, per a qualsevol de les modalitats de contractació previstes en la legislació general.

2. D'acord amb el que s'estableix a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda per al sector, que s'identifica en el contracte eventual per circumstàncies del mercat l'increment de l'activitat comercial, i aquelles altres amb aquesta relacions, derivat d'una major implantació geogràfica de l'empresa.

S'acorda, igualment, la possibilitat de concertació del contracte eventual per circumstàncies de la producció per un període màxim de 12 mesos, dintre d'un període de referència de 18 mesos.

Article 16

Supòsits de contractació laboral per al personal de posada a disposició

1. El personal posada a disposició per prestar activitat laboral en una empresa usuària pot ser contractat per temps indefinit o mitjançant relació laboral de caràcter temporal, coincident

en aquest últim cas amb la causa i la durada del contracte de posada a disposició subscrit entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària.

Podran concertar-se contractes de durada determinada amb aquest tipus de treballadors en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en que l'empresa usuària podria celebrar un contracte de duració determinada, conforme allò que es disposa a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors i les seves normes de desenvolupament.

2. Les ETT's no podran celebrar contractes de formació amb els treballadors contractats per ser posats a disposició d'empreses usuàries.

3. Les ETT's inclouran en el contracte de posada a disposició les exclusions sobre contractació contemplades a l'article 8 de la Llei 14/1994 d'1 de juny, reformat per Llei 29/1999, i en el RD 216/1999, de 5 de febrer, que el desenvolupa. Així mateix, faran constar el lloc de treball i categoria professional corresponent que pretenen cobrir, indicant si el lloc de treball a desenvolupar serà el del treballador substituït o el de l'altre treballador de l'empresa que passi a desenvolupar el lloc d'aquell, quan es tracti del supòsit previst a l'article 15 c) de l'Estatut dels Treballadors.

4. Les modificacions que sobre el règim de contractació laboral del personal de posada a disposició puguin produir-se per disposició legal durant la vigència del Conveni col·lectiu quedaran incorporades automàticament en el seu propis termes al present article.

CAPÍTOL 3

Ingrés al treball

Article 17

Període de prova

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova entre l'ETT i els treballadors contractats, tant si es tracta de personal estructural com de personal de posada a disposició per a prestar serveis en una empresa usuària.

2. El període de prova per al personal d'estructura serà el contemplat a l'Estatut dels treballadors.

En el cas del personal en missió, la durada del període de prova no podrà excedir de quatre mesos per als tècnics titulats ni de 45 dies per als demés treballadors, excepte per als no qualificats el període de prova dels quals no excedirà de quinze dies laborables.

Quan la vigència del contracte de treball subscrit entre l'ETT i el personal contractat per a la seva posada a disposició a una empresa usuària fos igual o inferior a la duració màxima del període de prova consignat en el paràgraf anterior, aquest quedarà reduït a la meitat del temps de vigència de la relació laboral acordada per les parts contractants.

Quedarà suprimit el període de prova per a aquells treballadors que fossin contractats per segona o més vegades, per exercir el mateix o anàleg lloc de treball i en la mateixa empresa usuària, sempre que les citades contractacions fossin efectuades dins d'un període de dotze mesos.

Per als treballadors contractats per temps indefinit els períodes de prova seran els disposats a l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 18

Contingut de la prestació laboral

1. L'enquadrament en el sistema de grups i nivells professionals respondrà objectivament al contingut de la prestació de treball.

2. El nivell professional d'enquadrament determina la classificació del treballador dintre de l'empresa, així com el seu nivell salarial.

Article 19

Pactes de plena dedicació i de permanència

1. Podran formalitzar-se pactes de plena dedicació pel temps de duració del contracte pel que el treballador presti serveis a una concreta empresa usuària mitjançant compensació econòmica expressa, en els termes que expressament es convinguin.

2. Si el treballador hagués rebut una especialització professional amb càrrec a l'ETT per efectuar un treball específic en una empresa usuària, podrà pactar-se per escrit entre treballador i ETT la permanència en aquesta durant el període de temps al que s'extengui el contracte de posada a disposició, sense que en cap cas sobrepassi d'un any de durada.

En el supòsit que el treballador incomplís el pacte de permanència previst en el paràgraf anterior, l'empresa de treball temporal tindrà dret a la percepció d'una indemnització per danys i perjudicis, la quantia serà directament proporcional al desemborsament, degudament acreditat, efectuat per l'empresa, en relació amb el termini de permanència incomplet pel treballador.

CAPÍTOL 4

Classificació professional del personal d'estructura

Article 20

Grups professionals. Classificació professional.

Els treballadors d'estructura que prestin els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificats tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb les activitats professionals que desenvolupin i amb les definicions que s'especifiquin en aquest sistema de classificació i qualificació professional.

La classificació es realitzarà en grups funcionals i nivells professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

En el cas de concurrència habitual en un lloc de treball de tasques corresponents a diferents nivells professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del nivell professional superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclougui, en els llocs de treball de cada nivell professional la realització de tasques complementàries, que siguin bàsiques per a llocs qualificats en nivells professionals inferiors.

L'actual classificació professional pretén arribar a una estructura professional que es correspongui directament amb les necessitats del sector, facilitant una millor interpretació per a tot el col·lectiu del personal d'estructura en el desenvolupament de les seves activitats, sense merma de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució, sense que càpiga cap discrimi-

nació per raons d'edat, de sexe, o de qualsevol altra índole.

Factors per la qualificació i enquadrament professional.

Els factors que influeixen en la qualificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat nivell professional, són els següents:

a) Coneixements. Factor per la valoració del qual es tindrà en compte, a més a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la tasca, el grau de coneixements i experiències adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements.

b) Iniciativa. Factor pel valor del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia. Factor pel valor del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques i funcions que es realitzin.

d) Responsabilitat. Factor pel valor del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió, sobre les persones, els productes, serveis o instal·lacions.

e) Comandament. Factor pel valor del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

f) Complexitat. Factor per la valorització del qual es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans esmentats en la tasca o lloc encomanat.

Sistemes de classificació.

Tots els treballadors d'estructura afectats per aquest Conveni seran adscrits a un determinat grup funcional i a un nivell professional; la conjunció d'ambdós establirà la classificació organitzativa de cada treballador.

El desenvolupament de les funcions que comporti la seva classificació organitzativa constitueix contingut primari de la relació contractual laboral, havent d'ocupar qualsevol nivell de la mateixa, i rebent per part de l'empresa la formació adequada al nou lloc i respectant-se els procediments d'informació i adaptació que s'especifiquin en aquest Conveni.

Grups funcionals Tots els treballadors que desenvolupin la seva activitat en les ETT's, estan classificats en un dels següents grups:

Tècnics: És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es puguin adquirir amb titulacions superiors i mitjanes, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

Empleats: És el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, relacions públiques, organitzatives, d'informàtica, i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permetin informar de la gestió, de l'activitat econòmic-comptable, coordinar tasques, labors productives o realitzar tasques auxiliars que comportin atenció a les persones.

Operaris: És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa labors de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, a la seva vegada, funcions de supervisió o coordinació.

Nivells professionals:

Nivell professional 1

Criteris generals. Tasques que s'executin segons instruccions específiques clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica i ocasionalment d'un període d'adaptació.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en la realització de la seva professió equivalents a graduació escolar o certificat d'escolaritat o similar.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia són equiparables a les següents:

Operacions de neteja.

Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència i altres tasques subalternes.

Nivell professional 2

Criteris generals. Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a Graduat Escolar o Formació Professional 1.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Auxiliars administratius.

Introdctors de dades.

Tractaments de textos bàsics.

Tasques auxiliars en cuina i menjador.

Telefonista/recepcionista sense coneixement d'idiomes estranger. Teleoperadors.

Conserges i porters.

Tasques auxiliars de manteniment d'instal·lacions.

Nivell professional 3

Criteris generals. Tasques consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i que la responsabilitat serà limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional 1, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Tractament de textos amb nocions d'idioma estranger.

Telefonista/recepcionista amb nocions d'idioma estranger.

Tasques administratives de caràcter general.

Treballs de manteniment d'instal·lacions amb capacitat suficient per a realitzar les tasques pròpies de l'ofici.

Conductors.

Gravadors / verificadors.

Comercials.

Ajudants d'agència en matèria de prevenció, selecció i gestió.

Nivell professional 4

Criteris generals. Treballs d'execució autòno-

ma que exigeixin, habitualment iniciativa per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant sota supervisió la responsabilitat de les mateixes, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a Batxillerat Unificat Polivalent o Formació Professional 2, complimentada amb formació específica en el lloc de treball.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger.

Telefonista/recepcionista amb coneixement d'idioma estranger.

Tasques administratives de caràcter avançat i secretaries de departament.

Coordinador d'operacions i tècnic de prevenció (grau mitjà), selecció i gestió.

Comercials especialitzats o avançats (en tot cas, es consideraran d'aquesta categoria els que porten realitzant aquestes funcions més d'un any).

Nivell professional 5

Criteris generals. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, encara sense suposar correspondència de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja amb autonomia dins del procés establert.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a Batxillerat Unificat Polivalent o Formació Professional 2, complimentada amb una experiència dilatada en el lloc de treball, o títols universitaris sense experiència.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Secretaria de direcció amb domini d'idioma/es estranger/s.

Programador d'informàtica.

Caps d'agència, cap tècnic i formadors de personal.

Comercials d'àmbit competencial superior al d'agència.

Nivell professional 6

Criteris generals. Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes, però homogènies que, encara sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Caps de prevenció de riscos laborals i tècnics de prevenció de grau superior.

Responsables de departament, de producte o secció.

Caps de formació.

Analistes d'aplicacions d'informàtica.

Inspectors o supervisors d'àrees d'activitat.

Responsable de diverses agències.

Nivell professional 7

Criteris generals. Funcions que suposin la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposin responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de personal pertanyent al grup professional «0» o de pròpia direcció, als que han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposin la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclouen la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Formació. Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats el contingut de les quals consisteixen en funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió d'activitats realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Nivell professional 8

Criteris generals. Els treballadors pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de recolzament i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració. Desenvolupen als llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., en que s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

Procediments. En cas de discrepància en l'àmbit de qualsevol de les empreses afectades pel present Conveni sobre l'adequat enquadrament dels seus treballadors en el nivell professional corresponent, les parts estan obligades a sotmetre la qüestió a consulta de la Comissió paritària, la qual resoldrà el que procedeixi en el termini màxim de set dies.

Consolidació de nivell superior.

El desenvolupament de treball de nivell superior en un o varis períodes de contractació durant quatre mesos en un any o de vuit mesos en dos anys, donarà dret a consolidar el nivell superior. En tot cas, quedaran exclòs de la consolidació del nivell superior pels motius

exposats, els treballadors que desenvolupin funcions de nivell superior per causes d'interinitat.

Àmbit d'aplicació.

El present sistema de classificació professional serà d'aplicació al personal d'estructura.

CAPÍTOL 5

Mobilitat del treballador i modificació de condicions de treball

Article 21

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional al si de les empreses de treball temporal o, en el seu cas, en les empreses usuàries tindrà el règim legal i les limitacions previstes a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

2. El personal de posada a disposició que fos objecte de mobilitat funcional a instància de l'empresa usuària on presti activitat laboral haurà de comunicar-ho a la seva empresa de treball temporal amb la màxima diligència i celeritat, sense perjudici del dret a percebre la retribució corresponent a les funcions que realment hagués realitzat, llevat que es tracti de funcions d'un grup professional inferior, que en aquest cas es mantindrà la retribució d'origen.

Article 22

Mobilitat geogràfica

1. Als efectes d'aplicació del règim legal previst en la normativa general sobre trasllats i desplaçaments, únicament es configurarà com supòsit de mobilitat geogràfica la prestació d'activitat laboral del personal en missió fora dels límits territorials fixats en l'article 13 del present Conveni col·lectiu.

2. Amb efectes a partir de la signatura del present Conveni els treballadors en missió que per necessitat de l'empresa, bé sigui l'empresa usuària o la ETT, tinguin que efectuar viatges o desplaçaments a centres o llocs de treball fora dels límits territorials anteriorment referits de l'apartat anterior, percebran les dietes o altres conceptes extrasalarials al efecte establerts en el Conveni col·lectiu de l'empresa usuària.

3. Amb efectes des de la firma del present Conveni, els treballadors d'estructura que per necessitat de l'empresa de treball temporal, tinguin que efectuar viatges o desplaçaments a centres o llocs de treball fora dels límits territorials anteriorment referits, percebran com mínim en concepte de dietes les quantitats següents:

3.a. 9 euros durant l'any 2004, en cas d'efectuar el menjar del migdia fora del domicili.

3.b. 20 euros durant l'any 2004, en el supòsit de realització dels dos menjars del dia i, en cas de pernoctar fora del domicili, l'import de la factura del hotel designat per l'empresa, podent, en aquest cas, sol·licitar el treballador una provisió de fons de l'empresa.

L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà objecte de revisió anual en el mateix percentatge d'increment experimentat per l'Índex de Preus al Consum corresponent a l'any immediatament anterior.

Els treballadors d'estructura que per necessitat de l'empresa tinguin que efectuar viatges o desplaçaments tindran dret a més a més a la

compensació de les despeses invertides en la utilització de mitjans públics de transport pel seu desplaçament. Quan en els desplaçaments el treballador utilitzi mitjans propis de transport, pel que es requerirà previ acord amb l'empresa de treball temporal, percebrà en concepte de compensació de despeses per la utilització del seu vehicle particular la quantitat de 0'20 euros per quilòmetre durant tota la vigència del present Conveni i amb efectes des de la seva signatura.

Article 23

Modificació de condicions de treball

En tots els casos en els que l'empresa usuària, d'acord amb allò previst en l'article 11.2 del present Conveni, procedeixi a la modificació d'alguna de les condicions de treball del personal en missió previstes en el contracte de posada a disposició, els treballadors afectats hauran de posar-ho en coneixement de la ETT amb la màxima diligència i celeritat possible.

CAPÍTOL 6

Règim salarial del personal d'estructura

Article 24

Estructura de la retribució

La retribució dels treballadors d'estructura estarà integrada per:

- Salari base del Conveni.
- Els complements salarials establerts en el Conveni.
- Gratificacions extraordinàries de venciment superior al mensual.
- Percepcions extrasalarials.

Article 25

Salari base de conveni

1. El salari base de conveni és la part de la retribució abonada als treballadors, en funció del seu grup i nivell professional d'enquadrament, per la realització del treball convingut durant la jornada ordinària de treball fixada en el present Conveni o la inferior individualment pactada.

La quantia per a l'any 2003 del salari base de conveni per al personal d'estructura en còmput anual és l'establerta a l'Annex I del present Conveni, conseqüència d'incrementar les taules salarials vigents al 31 de desembre de 2002 en un 3'5%.

2. L'increment salarial per a l'any 2004 serà el resultat d'incrementar les taules salarials que es contempen a l'Annex I del present Conveni en el IPC previst per a l'any 2004 + 1 punt. En el supòsit que l'IPC real de l'any 2004 fos superior a l'increment ja aplicat, es procedirà a la regularització dels salaris mitjançant el pagament dels endarreriments del diferencial resultant.

L'increment salarial per a l'any 2005 serà el resultat d'incrementar en l'IPC previst per aquest any + 1 punt, les taules salarials vigents a l'any 2004 un cop hagin estat aquestes actualitzades seguint els mateixos criteris, en el seu cas, que l'any anterior. En el supòsit que l'IPC real de l'any 2005 fos superior a l'increment ja aplicat, es procedirà a la regularització dels salaris mitjançant el pagament d'endarreriments del diferencial resultant.

Els endarreriments per regularització de l'IPC s'abonaran en el primer trimestre dels anys 2005 i 2006, respectivament.

3. Els treballadors amb contracte a temps parcial percebran el salari base del Conveni en proporció a la jornada pactada.

Article 26

Complements salarials

1. Els treballadors d'estructura inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni tindran dret, quan procedeixi segons aquest Conveni o així s'acordi mitjançant pacte individual o col·lectiu, a la percepció dels complements salarials següents:

- Lloc de treball.
- Quantitat o qualitat de treball.
- Plus de treball nocturn.
- De caràcter personal, excepte antiguitat.

2. Lloc de treball: Es meritiran quan així s'acordi mitjançant pacte individual o col·lectiu entre empreses i treballador en virtut de les especials característiques del lloc de treball assignat. No tindran caràcter personal ni consolidable, pel que es suprimirà el seu abonament quan deixin d'efectuar-se les funcions o desapareguin les condicions que van donar lloc al seu meritatge.

3. Quantitat o qualitat de treball: Es meritiran per raó d'una major quantitat o d'una millor qualitat de treball, quan així es pacti en l'àmbit de cada empresa, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiment.

4. Plus per treball nocturn: Llevat que el treball pactat sigui nocturn per pròpia naturalesa, els treballadors que prestin jornada nocturna, en els termes establerts a l'article 35 del present Conveni, tindran dret a percebre un complement salarial en quantia equivalent al 25 per 100 del salari base de conveni.

5. Plus personal: Tals com l'aplicació de títols, idiomes o coneixements especials, o qualsevol altre de naturalesa anàloga que derivi de les condicions personals del treballador i que no hagi estat valorat al ser fixat el salari base.

Article 27

Millores voluntàries

El règim de les millores retributives es regirà per l'establert en el pacte individual o en l'acte de concessió unilateral de l'empresari.

Article 28

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors tindran dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, en quantia equivalent al 100 % del salari base mensual de conveni. S'abonaran al juny i al desembre o prorratejades al llarg de l'any, a elecció de cada empresa.

Article 29

Percepcions extrasalarials

1. Tindran caràcter extrasalarial les percepcions, qualsevol que sigui la seva forma, que no responguin a una retribució unida directament, mitjançant vincle causal, amb el treball prestat.

Posseeixen aquesta naturalesa, entre altres conceptes, les compensacions per despeses de transport, les dietes, quilometratge, bonus guarderia i indemnitzacions.

2. De les quantitats que les empreses satisfacin al personal estructural per sobre del pactat en el present Conveni col·lectiu, es podrà abonar fins un màxim mensual de 60 euros en cadascuna de les dotze pagues ordinàries, en

concepte de plus extrasalarial de transport i distància.

CAPÍTOL 7

Règim salarial del personal de posada a disposició

Article 30

Retribució del personal de posada a disposició

1. Els treballadors contractats per ser cedits en empreses usuàries tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis en les mateixes, a percebre com a mínim, la retribució total establerta pel lloc de treball a desenvolupar en l'empresa usuària, segons el Conveni col·lectiu aplicables a la mateixa, calculada per unitat de temps. Aquesta remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, de l'empresa usuària vinculades al lloc de treball. Haurà d'incloure, en el seu cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances.

Als efectes anteriors, i amb la finalitat de clarificar el concepte legal de Conveni col·lectiu aplicable, seran d'aplicació les retribucions establertes en els convenis col·lectius de caràcter estatutari o extraestatutari, així com pactes o acords col·lectius d'aplicació general en l'empresa usuària.

Queden exclosos els pactes individuals i els complements denominats "ad personam", no vinculats al lloc de treball.

2. En el contracte de posada a disposició es farà constar la retribució total a percebre pel treballador, conforme a les normes convencionals anomenades en els paràgrafs precedents, amb expressa menció a les mateixes.

En qualsevol cas, es farà constar la retribució per unitat de temps, indicant la retribució/hora i reflectint separatament aquells conceptes que no puguin prorratejar-se per hores.

3. Els treballadors posats a disposició tindran dret a percebre els endarreriments generats per la negociació col·lectiva de les empreses usuàries en els mateixos termes que els treballadors d'aquestes i, de no ser allò possible, en el mes següent al de la publicació del Conveni o signatura de l'Acord corresponent.

Els treballadors que haguessin finalitzat la prestació de serveis, tindran dret a percebre aquests endarreriments sempre que haguessin prestat serveis en la usuària durant el temps de vigència dels convenis, acords o pactes col·lectius d'aplicació, sense que, a aquests efectes, tingui caràcter alliberatori per a l'empresari el rebut de saldo i quitança firmat, en el seu cas, pel treballador. L'abonament dels endarreriments, en aquest cas, es realitzarà en un període no superior a tres mesos des de la publicació o signatura d'aquells

4. En el contracte de treball o ordre de servei constaran igualment totes les dades del punt 2 d'aquest article, així com el lloc de treball i categoria professional corresponent que es pretén cobrir.

5. En el cas previst en el vigent article 12 de la Llei 14/1994, durant el temps en que la ETT hagi de facilitar al treballador la formació requerida en matèria preventiva, amb caràcter previ a la prestació efectiva dels serveis, el treballador tindrà el dret a percebre la retribució establerta a l'apartat 1 del present article.

CAPÍTOL 8

Temps de treball

Article 31

Jornada de treball

1. La durada de la jornada de treball del personal d'estructura serà la següent:

Per a l'any 2003, la jornada de treball, en còmput anual, serà de 1769 hores.

Per a l'any 2004, la jornada de treball, en còmput anual, serà de 1762 hores.

Pera a l'any 2005, la jornada de treball, en còmput anual, serà de 1758 hores.

La reducció íntegra de la jornada anual, pactada en el present Conveni, s'aplicarà a períodes de descans que s'acumularan als períodes de descans que com a conseqüència de la reducció de jornada van quedar establerts en el Conveni col·lectiu anterior, considerant-se computable com descansos a aquests efectes la llicència regulada a la lletra l) de l'article 35.2. Aquests períodes de descans hauran de concretar-se en jornades completes o, previ acord amb els representants dels treballadors o amb els treballadors pròpiament dits, en mitges jornades, entenent-se en qualsevol cas que la jornada efectiva anual exigible als treballadors es l'establerta en el present article.

L'horari de treball i la distribució de la jornada seran les pactades en l'àmbit de cada ETT.

2. L'horari de treball del personal posat a disposició serà l'aplicable a l'empresa usuària, en funció del lloc de treball desenvolupat.

L'horari i la distribució de la jornada seran les establertes conforme al marc horari aplicable a l'empresa usuària, excepte que per necessitats productives o organitzatives es fixin altres de diferents. En qualsevol cas hauran d'observar-se les disposicions de caràcter general sobre descans mínim entre jornades.

Article 32

Hores extraordinàries

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball realitzades sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball reflectida a l'article anterior.

2. Per al personal d'estructura, la retribució de les hores extraordinàries es realitzarà amb un increment del 10% sobre l'hora ordinària.

3. Respecte al personal de posada a disposició, en matèria de la retribució de les hores extraordinàries serà d'aplicació allò disposat al efecte en el Conveni col·lectiu de l'empresa usuària.

4. Tenint en compte la situació general del nostre mercat de treball i la natura i finalitat de l'activitat de les ETT, les parts procuraran limitar la realització d'hores extraordinàries a aquells supòsits de força major.

Article 33

Jornada nocturna

1. Per al personal d'estructura, es considera treball nocturn el realitzat entre les vint-i-dues i les sis hores.

Sense perjudici d'allò establert a l'article 36.1 de l'Estatut dels Treballadors, quan el treball es realitzi parcialment en període nocturn i diürn s'abonaran amb el complement salarial de nocturnitat solament les hores treballades en període nocturn. Queda exceptuat de l'abonament d'aquest plus el supòsit en el que s'hagués considerat en el càlcul de la retribució pactada la cir-

cumstància de prestació de treball en hores nocturnes.

La jornada de treball nocturna no podrà excedir de vuit hores diàries de mitja, en un període de referència de quinze dies. En aquesta modalitat de jornada laboral no podran realitzar-se hores extraordinàries.

2. Respecte del personal de posada a disposició serà d'aplicació allò disposat en el Conveni col·lectiu de l'empresa usuària.

Article 34

Descans setmanal i festivitats

1. Respecte del personal d'estructura, per raons derivades de necessitats productives o organitzatives podrà computar-se per períodes de fins a dues setmanes el descans setmanal establert en les disposicions de caràcter general. Idèntic règim legal serà d'aplicació respecte a les festivitats.

2. En quant al personal de posada a disposició, s'estarà a allò establert en el Conveni col·lectiu de l'empresa usuària.

Article 35

Incapacitat temporal, llicències i permisos

1. Complementes per incapacitat temporal, per al personal intern o estructural de l'ETT:

1.1. Prestacions complementàries durant la situació legal d'incapacitat temporal (IT) per malaltia comú o accident no laboral.

En els casos d'IT derivada de malaltia comú o accident no laboral, adequadament acreditada, l'ETT abonarà al personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni, la diferència de l'import entre la indemnització de la Seguretat Social i el 100% del seu salari real des del dia 12 fins al dia 60, els 11 primers dies es complementarà fins el 75 % del seu salari real.

S'entén per salari real la totalitat dels emoluments, a excepció de les hores extraordinàries i les comissions.

1.2. Prestacions complementàries durant la situació legal d'incapacitat temporal (IT) per malaltia professional o accident laboral.

En els casos d'IT per malaltia professional o accident laboral pel personal intern o d'estructura, l'ETT abonarà la diferència de les prestacions de la Mútua d'Accidents fins el 100% del salari real durant els 2 primers mesos, entenent-se com a tal la totalitat dels seus emoluments percebuts el mes natural anterior, a excepció de les hores extraordinàries i les comissions.

2. Llicències i permisos:

Els treballadors tant d'estructura com de posada a disposició, tenen dret als següents permisos retribuïts:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en cas de naixement de fills.

c) Dos dies en cas de malaltia greu, accident, hospitalització o defunció d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

d) Tres dies en cas de defunció de cònjuge, pares, pares polítics, fills o germans.

e) En els supòsits b), c) i d) anteriors, quan es necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís serà de quatre dies, segons estableix l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors.

f) Un dia per trasllat del domicili habitual.

g) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació de treball deguda en més d'un vint per cent de les hores laborals durant un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa amb dret a la reintegració en el lloc de treball una vegada finalitzada l'obligació del compliment del deure.

Si el treballador rebés remuneració econòmica en el compliment del deure o desenvolupament del càrrec, es descomptarà l'import de la mateixa a que tingués dret a l'empresa.

h) Per realitzar funcions sindicals o de representació en els termes establerts a la llei i en el present Conveni.

i) Per l'assistència a cursos de formació professional en els termes pactats en el present Conveni, així com per l'assistència a exàmens d'ensenyança reglada.

j) Un dia natural per matrimoni del pare, mare, fill, germà o germà polític, en el dia de celebració de la cerimònia.

k) Els treballadors d'estructura tindran permís pel temps necessari per assistència a consulta facultativa justificada, amb el límit de 12 hores l'any. Aquest permís es fa extensiu per acompanyar familiars fins a primer grau de consanguinitat.

l) Els treballadors d'estructura tindran dret a un dia de llicència a l'any per assumptes propis.

De la mateixa manera, serà d'aplicació allò disposat a la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Article 36

Vacances

1. Per al personal d'estructura, la durada de les vacances anuals retribuïdes serà de trenta-dies naturals, que es gaudiran de forma continuada, llevat pacte individual, cas en que una de les fraccions no podrà ser inferior a dues setmanes laborables ininterrompudes.

La retribució corresponent a vacances estarà integrada en el salari base de conveni.

Pel personal estructural el període de gaudiment de les vacances es fixarà de comú acord entre empresa i treballador.

2. Els treballadors de posada a disposició contractats temporalment percebran la compensació econòmica corresponent a la falta de gaudiment de vacances mitjançant el seu prorrateig mensual durant tota la vigència del contracte de treball, llevat que la duració del mateix o la successió de contractes sense solució de continuïtat sigui d'un any o superior. Si fos inferior a un mes quedarà inclosa la citada compensació econòmica en la liquidació definitiva laboral.

En quant a la seva durada, s'estarà al que hi hagi disposat al Conveni col·lectiu de l'empresa usuària.

CAPÍTOL 9

Acció social

Article 37

Assegurança col·lectiva

Les empreses concertaran pòlisses d'assegurança col·lectiva per cobrir les següents contin-

gències derivades d'accidents de treball, pels següents imports:

Mort: 15.025'30 euros.

Gran invalidesa: 15.025'30 euros.

Invalidesa permanent absoluta: 15.025'30 euros.

Invalidesa permanent total per la professió habitual: 9.015'18 euros.

A efectes d'assegurar el compliment per les empreses del contingut del present article, haurà de facilitar-se a la Comissió paritària del present Conveni una còpia de les pòlisses concertades.

Article 38

Bonus guarderia

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació de la vida familiar, en l'àmbit del personal d'estructura de les ETT, les empreses abonaran als treballadors d'estructura mitjançant un bonus guarderia per cada fill/a menor de 3 anys, i sempre i quan es compleixin els requisits que s'estableixen en aquest mateix article, les quantitats següents:

Per a l'any 2004, 360 euros anuals.

Per a l'any 2005, a la quantitat anterior se l'incrementarà l'IPC previst + 1 punt, amb regularització a l'IPC real, és a dir, en el supòsit de que l'IPC real de l'any 2005 resultant fos superior a la revisió ja aplicada, es procedirà a la regularització de l'import del bonus mitjançant el lliurament d'un altre bonus per la diferència resultant.

Els requisits per poder accedir al bonus guarderia són:

Tenir almenys un any d'antiguitat a l'empresa.

Que es realitzi, almenys, el 80% de la jornada efectiva de treball.

Que es justifiqui, per part dels treballadors, la despesa per aquest concepte mitjançant certificació de la guarderia corresponent.

No tenir el contracte suspès per cap de les causes establertes a l'article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors.

No haver-se acollit a la reducció de jornada per guarda de menor.

No percebre la unitat familiar cap altre tipus de subvenció amb la mateixa finalitat.

Data d'efectivitat: des del moment de la signatura del present Conveni.

Els pagaments es realitzaran de manera trimestral i s'efectuaran mitjançant bonus o xecs guarderia que s'estableixin per part de les empreses a l'efecte.

Aquest bonus està exempt de compensació i absorció.

CAPÍTOL 10

Suspensió i extinció del contracte

Article 39

Suspensió del contracte

El temps de suspensió del contracte per les causes legalment previstes no computarà a efectes de compliment del període de vigència pactat per les parts contractants ni serà pres en consideració als efectes de la durada màxima de la relació laboral prevista, segons la modalitat i causa de contractació de que es tracti en cada cas, en els articles 15 i 16 del present Conveni col·lectiu, excepte pacte en contrari.

Article 40

Extinció del contracte a instància del treballador

1. Els treballadors que desitgin resoldre vo-

luntàriament el seu contracte amb anterioritat al seu venciment, hauran de posar-ho per escrit en coneixement de la seva empresa amb l'antelació mínima següent:

Tècnics Titulats: Quinze dies.

La resta dels treballadors: Una setmana.

Quan la vigència del contracte subscrit entre l'empresa de treball temporal i el personal contractat per la seva posada a disposició a una empresa usuària sigui igual o inferior als terminis de preavis abans indicats, la duració dels mateixos quedarà reduïda a la meitat del temps de vigència de la relació laboral acordada entre les parts contractants.

2. L'incompliment de l'obligació de preavis facultarà a l'empresa a descomptar de la liquidació que procedeixi per la resolució contractual el import del salari corresponent als dies de preavis omisos.

Article 41

Extinció per fi del contracte

1. Els treballadors de posada a disposició tindran dret a percebre a la fi de la seva relació laboral per compliment del contracte subscrit, la indemnització econòmica legalment prevista, que també podrà ser prorratejada durant la vigència del contracte.

2. Al personal estructural li serà d'aplicació en matèria d'indemnització per fi de la relació laboral el règim legal previst en cada cas segons la modalitat de contractació utilitzada.

3. Tant en l'un com en l'altre cas, sempre que la vigència de la relació laboral sigui superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia del mateix està obligada a notificar a l'altre la fi de la relació laboral amb una antelació de quinze dies. La falta de preavis per part de l'empresa donarà lloc a l'obligació d'abonament en favor del treballador del salari corresponent al període de preavis omès.

Article 42

Incorporació dels treballadors de posada a disposició a les plantilles de les empreses usuàries.

1. Seran nul·les les clàusules dels contractes individuals de treball que prohibeixin la incorporació del treballador que presti els seus serveis en una empresa usuària a la plantilla d'aquesta a la fi del contracte de posada a disposició.

2. Si el treballador de posada a disposició hagués concertat amb l'empresa de treball temporal un pacte de permanència i la seva incorporació a l'empresa usuària en les condicions previstes en el paràgraf anterior suposés el seu incompliment, haurà de satisfer a aquella la indemnització que en concepte de danys i perjudicis s'hagués acordat en els termes previstos a l'article 19.2 del present Conveni.

CAPÍTOL 11

Formació professional

Article 43

Formació professional

1. Amb la finalitat de donar compliment a l'obligació general de subministrar al personal en missió la formació necessària i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, les empreses de treball temporal destinaran amb periodicitat anual l'1 per 100 de la massa sala-

rial a la cobertura de les necessitats de formació dels treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries. Per massa salarial s'entendrà la definida per les disposicions reglamentàries de desenvolupament de la Llei 14/1994, d'1 de juny.

2. La quantitat destinada a formació a la que faci referència el punt anterior, serà incrementada en un 0,25 per 100 de la massa salarial, prestant amb aquest increment especial atenció a la formació en matèria de prevenció de riscos i salut laboral.

CAPÍTOL 12

Prevenció de riscos laborals

Article 44

Prevenció de riscos laborals

1. Ambdues parts acorden desenvolupar les accions necessàries que afectin a la salut i seguretat en el treball, així com quantes mesures siguin precises per al compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes de desenvolupament.

Tots els treballadors de les empreses són subjecte de la salut i seguretat laboral, havent d'assumir, en la mesura que a cadascú els competeixi, els drets i obligacions que les normes de prevenció requereixen.

Correspon a la Direcció de cada centre de treball la responsabilitat de garantir la salut i seguretat dels seus treballadors, desenvolupar una política preventiva en dita matèria i fomentar la cooperació i participació en ella de tots els treballadors.

2. Així mateix i pel que fa referència de forma específica als treballadors en missió de les empreses usuàries, ambdues parts vetllaran especialment pel compliment d'allò establert a la Llei 31/95 de 8 de novembre, Llei 14/1994 d'1 de juny i Reial Decret 216/1999 de 5 de febrer i altra normativa de desenvolupament aplicable.

CAPÍTOL 13

Creació d'ocupació estable

Article 45

Creació d'ocupació estable

Les empreses es comprometen a que el 65% del personal d'estructura tingui relació laboral de caràcter indefinit, no computant-se a aquests efectes els contractes a temps parcial de jornada inferior al 50% de la jornada a temps complet. Tampoc es computaran, a efectes de determinar el cens de la plantilla de l'empresa, per obtenir el percentatge del 65%.

Per tal de calcular el percentatge anteriorment citat es tindrà en compte el cens de treballadors contractats a 31 de desembre de l'any anterior.

Les empreses que no donin compliment a aquest percentatge de nivell de contractació no podran acollir-se a l'ampliació de 12 mesos de la durada del contracte eventual prevista a l'apartat 2, paràgraf segon de l'article 15 del present Conveni. En el cas anterior, de superar-se el període de durada de 6 mesos, el treballador contractat tindrà la consideració de treballador amb relació laboral de caràcter indefinit.

CAPÍTOL 14

Règim disciplinari

Article 46

Graduació de les faltes

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran atenent a la seva importància, i en el seu cas a la seva reincidència, en lleus, greus, i molt greus.

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Tres faltes de puntualitat en un mes, sense causa justificada.
2. La no comunicació amb l'antelació deguda d'una falta al treball per causa justificada, a no ser que es provi la impossibilitat de fer-ho.
3. Falta de netedat i neteja personal.
4. Discussions que repercutixin en la bona marxa dels serveis.
5. Falta d'atenció o diligència amb el públic, així com en el desenvolupament del treball encomanat.
6. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
7. Petites negligències en la conservació del material.
8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
9. No comunicar a l'empresa de treball temporal el canvi de funcions o centre de treball ordenats per l'empresa usuària.
10. No lliurar a l'empresa de treball temporal els comprovants del treball desenvolupat en l'empresa usuària.
11. Falta de respecte i consideració en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball.

Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Fins a deu faltes de puntualitat al treball durant un mes, sense causa justificada.
2. Faltar dos dies al mes sense justificació.
3. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura o tarja de control.
4. Canviar, mirar, remoure els armaris i robes dels companys sense la deguda autorització.
5. La negligència o imprudències greus en el desenvolupament de l'activitat encomanada.
6. Les comeses contra la disciplina al treball o contra el respecte degut als seus companys o superiors.
7. La negligència greu en la conservació i utilització de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec.
8. L'abandonament del treball sense causa justificada.
9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars u ocupació d'elements de l'empresa durant la jornada de treball en benefici propi.
10. Conducta reiterada en l'incompliment de l'obligació de comunicar a l'empresa de treball temporal el canvi de funcions o centre de treball ordenats per l'empresa usuària, així com de l'obligació de subministrar a l'empresa temporal els comprovants del treball desenvolupat en l'empresa usuària.
11. La reincidència en qualsevol falta lleu en un període de tres mesos.
12. La inassistència a cursos de formació professional en horari de treball.

Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos, o de vint durant sis mesos.
2. Faltar al treball més de dos dies del mes sense justificació.
3. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en gestions encomanades.
4. El furt, el robament i l'apropiació indeguda, tant als demés treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora de la mateixa durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
5. La simulació comprovada d'accident o malaltia.
6. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en màquines, aparells, instal·lacions, edificis, mobles, documents i departaments de l'empresa.
7. L'embraguesa i la toxicomania habitual durant el treball, si repercuteixen negativament en el mateix o en la imatge de l'empresa.
8. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això pot derivar-se un perjudici sensible per l'empresa.
9. La competència deslleial.
10. Els maltractaments de paraula o obra o faltes molt greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.
11. Abandonament del lloc de treball en llocs de responsabilitat, quan això ocasioni evident perjudici per l'empresa.
12. L'abús greu d'autoritat amb els subordinats.
13. La desobediència i indisciplina reiterades o continuades en el treball.
14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball.
15. Haver recaigut sobre el treballador sentència ferma dels tribunals de justícia competents, per delictes o faltes de robatori, furt, estafa, malversació comeses fora de l'empresa, que pugui motivar desconfiança cap el seu autor.
16. La imprudència o negligència inexcusables en el desenvolupament del treball, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals quan siguin causants d'accident laboral greu o produeixin greus danys a l'empresa.
17. La falsificació dels comprovants de treball subministrats a l'empresa de treball temporal.
18. Els mals tractes de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració de contingut sexista, racista o xenòfob.
19. La inassistència a cursos de formació en prevenció de riscos laborals en horari de treball.
20. La reincidència en comissió de falta greu en un període de tres mesos.
21. L'assetjament sexual en el treball.

Article 47

Sancions

Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Faltes lleus: Amonestació verbal i amonestació escrita.
2. Faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.
3. Faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies o acomiadament.

Les notes desfavorables que consten en els expedients personals dels treballadors per faltes comeses, es cancel·laran en els terminis següents: en les faltes lleus, als tres mesos; en les greus, als sis mesos, i en les molt greus, a l'any.

CAPÍTOL 15

Representació i acció sindical a l'empresa

Article 48

Competències dels òrgans de representació dels treballadors en l'empresa de treball temporal.

Amb independència de les competències que legalment té atribuïdes, es reconeix als Comitès d'empresa i delegats de personal les següents facultats:

- a) Rebre informació trimestral sobre els aspectes laborals dels contractes de posada a disposició celebrats per les empreses de treball temporal.
- b) Rebre informació sobre els plans i accions de les empreses de treball temporal en matèria de formació professional, dirigits i realitzats en benefici dels treballadors que prestin tasques en empreses usuàries.

Article 49

Quotes sindicals

1. A requeriment dels sindicats, les empreses descomptaran de la nòmina mensual dels treballadors, prèvia autorització escrita d'aquests l'import de la quota sindical corresponent, que s'ingressarà en el compte corrent que designi el sindicat sol·licitant.

2. Les empreses vindran obligades a proporcionar trimestralment a cada sindicat una relació nominal dels descomptes en nòmina de la quota sindical efectuada als seus afiliats.

Article 50

Procediment electoral. Elecció

En virtut d'allò disposat en l'article 69.2 del R.D. 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, seran elegibles com a Delegats de Personal o membres del Comitè d'empresa, els treballadors que tinguin almenys una antiguitat de tres mesos.

Donades les especials característiques de la prestació de serveis en les ETT's, l'àmbit per la celebració d'eleccions per Delegats de Personal i membres del Comitè d'empresa serà el provincial. En conseqüència, es constituirà un Comitè d'empresa en aquelles empreses que sumin en aquest àmbit un nombre no inferior a 50 treballadors. Si no s'arribés a aquest nombre s'el·legiran el nombre de Delegats de Personal que correspongui.

Article 51

Drets sindicals

1. Les ETT's posaran a disposició dels sindicats en l'àmbit de cada empresa un dispensador amb la finalitat de dipòsit, custòdia, recollida de propaganda i publicitat sindical.

2. Les seccions sindicals que es puguin constituir pels treballadors afiliats als sindicats que comptin amb representacions unitàries en les empreses, estaran representades, a tots els efectes, per un Delegat Sindical, sempre que l'empresa ocupi a més de 100 treballadors, qualsevol que sigui la classe del seu contracte.

Amb independència del que s'ha exposat anteriorment, els sindicats amb el caràcter de més representatius tindran dret a nomenar un Delegat Sindical en cada empresa amb més de 100 treballadors, qualsevol que sigui la classe del seu contracte.

Els Delegats sindicals nomenats d'acord amb allò previst en els dos paràgrafs anteriors tindran els drets, facultats i competències regulats a l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, de 2 d'agost de 1985, llevat en matèria relativa a crèdit horari aquest límit mínim queda establert en deu hores mensuals.

Article 52

Normalització lingüística

Es procurarà que en totes les empreses i centres de treball, els anuncis al personal i comunicacions internes siguin redactats en català. No obstant això, si és necessari per la correcta comprensió dels treballadors afectats, es redactarà també en castellà.

DISPOSICIÓN ADDICIONAL

1. Els signants, en compliment d'allò previst als articles 3.3 de l'ASEC i 4.2.b) del Reglament que el desenvolupa, i en base a el que disposa l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors, acorden adherir-se íntegrament i sense condicionament a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, així com el seu Reglament d'aplicació o acord que el substitueixi.

2. Igualment les parts signants del present Conveni acorden constituir una Comissió amb l'objectiu d'elaborar un estudi per l'adequació de les categories laborals.

3. Les parts signants del present Conveni s'obliguen a complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats que desenvolupi allò disposat a la Llei 39/1999 de 5 de novembre sobre conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors, sense que per això afecti negativament a les possibilitats d'ocupació, a les condicions de treball i a l'accés a llocs d'especial responsabilitat de dones i homes.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Dret supletori

En allò no previst en el present Conveni s'estarà a allò establert en la normativa general laboral i de seguretat social, i especialment en la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la que es regulen les Empreses de Treball Temporal, modificada per la Llei 29/1999, RD 216/1999, Llei 45/1999, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional, i altres disposicions reglamentàries de desenvolupament.

Segona

Entenent que no ha de produir-se discriminació negativa amb respecte a la contractació temporal directa, ambdues parts consideren innecessària l'existència de sobre cotitzacions a la Seguretat Social, que graven les contractacions de la ETT, així com la seva exclusió dels beneficis legalment previstos o que e puguin preveure amb caràcter general en matèria de contractació i de cotització a la Seguretat Social.

ANNEX

Taula salarial del personal d'estructura per nivells professionals

1. Les taules salarials consignades en el present annex, en les que estan incloses les gratificacions extraordinàries especificades en l'article 32 del present Conveni, així com la retribució del període de vacances pactat, tenen el caràcter de retribució mínima en el sector exclusivament per al personal d'estructura. Es refereixen al salari base i podran fer-se efectives en dotze o, en el seu cas, en catorze mensualitats, a elecció de cada empresa, tal i com es troba previst en el citat article 30.

Les millores salarials que s'introdueixin en cada cas per les empreses de treball temporal seran fixades en funció de les característiques del lloc de treball a desenvolupar, mitjançant l'assignació de qualsevol dels conceptes retributius especificats als articles 24, 33 i concordants del present Conveni col·lectiu.

2. La taula salarial del personal estructural per l'any 2003 serà la següent:

Nivell 1:	8.361 euros
Nivell 2:	8.702 euros
Nivell 3:	9.896 euros
Nivell 4:	10.920 euros
Nivell 5:	12.370 euros
Nivell 6:	14.162 euros
Nivell 7:	14.674 euros

3. La taula salarial del personal estructural per l'any 2004 serà la següent:

Nivell 1:	8.612 euros
Nivell 2:	8.963 euros
Nivell 3:	10.193 euros
Nivell 4:	11.248 euros
Nivell 5:	12.741 euros
Nivell 6:	14.587 euros
Nivell 7:	15.114 euros

(04.348.056)

RESOLUCIÓN

TRI/3688/2004, de 9 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de pròrroga del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500311).

Vist el text de l'Acord de pròrroga del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià), subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 2 de desembre de 2004, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 2 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de pròrroga del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta,

SA, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2004 al 31.12.2004, al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 9 de desembre de 2004

PILAR NADAL I REIMAT
Directora dels Serveis Territorials
a Lleida en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

ACTA

de l'acord del Conveni col·lectiu de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, SA, fàbrica de Lleida

Lleida, 2 de desembre de 2004

PRESIDENT

Antonio Dolset Sarrat
Representació dels treballadors
Juan Ballesté Benavente
Manuel Ciutat Valero
Montserrat Codony Centellas
Manuel Cortijo Oró
José Chacón Ramírez
Ramona Criado Cerro
Antonio Escalona Pérez
Serafín Espona Viaña
Joan Pere Fabregat Solé
José Ramón Falguera Garrofé
Diego Jiménez Lillo
Aurelio Ormo Flores
José. A. Varela Pérez
Modesto Cobos Montilla (UGT)
Juan García-Calvo Terradellas (CCOO)
Representació de l'empresa
Manuel Matilla Gerena
Francisco García Angosto
Margarita Soler Merino

Reunida a Lleida la Comissió Negociadora, arriba al següent acord sobre el Conveni Col·lectiu de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, SA, per a la fàbrica de Lleida:

S'acorda prorrogar el conveni per un any, amb vigència de l'1 de gener de 2004 a 31 de desembre de 2004, mantenint tot el text idèntic a l'actual, modificant-se únicament l'apartat relatiu a l'increment salarial 2004, article 36, pactant-se un augment de l'IPC real + 0,75, aplicant-se un increment provisional a compte del 2% (IPC previst per al 2004) + 0,75%, retroactiu des del 1 de gener de 2004, increment que s'aplicarà sobre tots els conceptes econòmics i socials.

Revisió: Per a tots els treballadors que hagin prestat serveis en l'empresa durant l'any 2004, si l'IPC real a 31 de desembre del 2004 fos diferent del que inicialment va preveure el govern, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati aquesta circumstància, en el que excedeixi.

Paga d'homogeneïtzació: Segons l'establert en el "Preacuerdo del Comité Intercentros de San Miguel", el dia 8.10.2004 i ratificat pel Comitè del Centre de Lleida el dia 15.10.2004, s'estableix una paga d'homogeneïtzació que compensa la variació entre l'IPC previst i el real