

**VI CONVENIO
COLECTIVO ESTATAL
DE EMPRESAS DE
TRABAJO TEMPORAL
2011-2020**

Contiene:

- **Texto inicial (BOE nº 313 de 28.12.2018)**
- **Corrección de errores y modificación de diversos preceptos (BOE nº 76 de 29.03.2019)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17954 *Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), que fue suscrito, con fecha 19 de octubre de 2018, de una parte por las asociaciones empresariales FEDETT y ASEMPELO, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.–Servicios y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva del sector.
- Artículo 2. Ámbito funcional.
- Artículo 3. Ámbito territorial.
- Artículo 4. Ámbito personal.
- Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.
- Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del Convenio.
- Artículo 7. Compensación y absorción.
- Artículo 8. Garantía personal.
- Artículo 9. Comisión paritaria.
- Artículo 10. Cláusula de inaplicación de condiciones del convenio.
- Artículo 11. Limitaciones y prohibiciones.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo.

- Artículo 12. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.
- Artículo 13. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.

Artículo 14. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.

Artículo 15. Forma del contrato.

Artículo 16. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.

Artículo 17. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.

CAPÍTULO III. Ingreso al trabajo.

Artículo 18. Período de prueba.

Artículo 19. Contenido de la prestación laboral.

Artículo 20. Pactos de plena dedicación y de permanencia.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional del personal de estructura.

Artículo 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

CAPÍTULO V. Movilidad del trabajador y trabajadora y modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 22. Movilidad funcional.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

Artículo 24. Modificación de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VI. Régimen salarial del personal de estructura.

Artículo 25. Estructura de la retribución.

Artículo 26. Salario base de Convenio.

Artículo 27. Complementos salariales.

Artículo 28. Mejoras voluntarias.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30. Percepciones extrasalariales.

CAPÍTULO VII. Régimen salarial del personal de puesta a disposición.

Artículo 31. Retribución del personal de puesta a disposición.

CAPÍTULO VIII. Tiempo de trabajo.

Artículo 32. Jornada de trabajo.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Artículo 34. Jornada nocturna.

Artículo 35. Descanso semanal y festividades.

Artículo 36. Licencias y permisos.

Artículo 37. Reducción de jornada.

Artículo 38. Excedencias.

Artículo 39. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Artículo 40. Igualdad.

Artículo 41. Vacaciones.

CAPÍTULO IX. Acción social.

Artículo 42. Seguro colectivo.

Artículo 43. Bono Guardería.

Artículo 44. Complemento por incapacidad temporal.

CAPÍTULO X. Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 45. Suspensión del contrato.

Artículo 46. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.

Artículo 47. Extinción por finalización del contrato.
Artículo 48. Incorporación del personal de puesta a disposición a las plantillas de las empresas usuarias.

CAPÍTULO XI. Formación profesional.

Artículo 49. Formación profesional.

CAPÍTULO XII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XIII. Creación de empleo estable.

Artículo 51. Creación de empleo estable.

CAPÍTULO XIV. Régimen disciplinario.

Artículo 52. Graduación de las faltas.

Artículo 53. Sanciones.

CAPÍTULO XV. Representación y acción sindical en la empresa.

Artículo 54. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 55. Cuotas sindicales.

Artículo 56. Procedimiento electoral. Elección.

Artículo 57. Derechos sindicales.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Final. Derecho supletorio.

ANEXO. Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales.

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

Al objeto de establecer para el ámbito de actuación convencional de las empresas de trabajo temporal, una estructura negocial racional, integrada y homogénea, evitando los defectos de atomización, desarticulación y dispersión, y al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, acuerdan que la estructura de negociación colectiva en el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal quede integrada por unidades de negociación de ámbito estatal.

Con la unidad de negociación especificada anteriormente las partes signatarias consideran cubierto dentro del marco estatutario la estructura de la negociación colectiva territorial en el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio estatal y otros posibles del sector se regirán por las reglas siguientes:

1. Será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal.

2. Dada la naturaleza del presente Convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, además de las del 84.4 del Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

- Estructura y duración máxima de la jornada anual.
- Duración de descansos y vacaciones.
- Estructura profesional.
- Régimen salarial.
- Beneficios sociales.
- Representación unitaria y sindical.
- Indemnización por extinción del contrato de trabajo.
- Aportación de recursos económicos para formación.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

2. Se entiende por empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores o trabajadoras por ella contratados.

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

- a) «Puesto a disposición», aquel que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios.
- b) «De estructura», aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

2. Quedan excluidos:

- a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.
- b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 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 2020.

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

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

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutivo antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional (esta cláusula se ha considerado pacto en contrario según lo establecido en el artículo 86.3 ET, por STS 17/11/2015, Casación 321/2014).

5. 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 6. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

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

2. En consecuencia, si por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de sus pactos o por disposición legal se establecieran condiciones de trabajo que afecten a las previstas en el presente Convenio, salvo que por acuerdo expreso de la Comisión paritaria del Convenio se entendiera otra cosa en el plazo máximo de siete días a contar desde la entrada en vigor de aquella disposición o desde la firmeza de dicha resolución, se considerará que se ha producido una ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas.

3. En tal caso, la Comisión negociadora, dentro del plazo de siete días a contar desde la fecha en que se reunió la Comisión paritaria, deberá reunirse a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

4. En el supuesto de que la Comisión negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de quince días, la discrepancia se someterá a decisión arbitral a través del ASAC.

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

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

3. Los importes percibidos al amparo del concepto de plus transporte suprimido en el V convenio, considerados en dicho texto como complemento retributivo *ad personam*, dada su condición originaria de mejora concedida a título voluntario por algunas empresas, podrán ser, en todo caso, objeto de absorción y compensación, de conformidad con lo establecido en los apartados 1 y 2 del presente artículo, por las mejoras establecidas en convenio colectivo o pacto individual, hasta su total extinción.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo

colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio, si bien valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

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 con la composición y recursos que se establecen más adelante.

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 un mes 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.

4. Dado que el convenio colectivo ampara y obliga a todos los trabajadores y trabajadoras y empresas del sector, y en aras a contribuir al mantenimiento y coste de los recursos puestos a disposición de la Comisión Paritaria, esta podrá acordar vías de repercusión del coste de su mantenimiento a las empresas no afiliadas a las patronales firmantes y que también resultan obligadas por este convenio.

5. 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.
- 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 interpretación, la información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.
- e) Resolver motivadamente en los casos de la inaplicación de condiciones del presente Convenio según establece el artículo 10.
- f) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación en el 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) Desarrollar una propuesta sobre el sistema de clasificación profesional tomando como referencia los Grupos Profesionales. Se establece un plazo de seis meses, prorrogables a contar desde la fecha de la publicación del presente convenio, prorrogable por un periodo idéntico cada vez que la Comisión así lo decida.
- i) Siendo voluntad de los firmantes la potenciación del dialogo social en el sector y el crecimiento y reconocimiento del sector de Empresas de Trabajo Temporal, ambas partes acuerdan avanzar en la regulación específica para las Empresas de Trabajo Temporal, compatible con el uso de otras modalidades de contratación temporal directa o a través de las mismas.
- j) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

6. La Comisión paritaria fijará los recursos económicos que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y competencias, y de forma específica para afrontar los costes derivados de la implantación y actividad de la representación sindical dentro del sector.

Con tal fin las organizaciones sindicales firmantes podrán designar hasta un máximo de seis personas contratadas por las empresas del sector, tres por cada sindicato, para su liberación en el desarrollo de las funciones asignadas a la comisión paritaria. Cada organización sindical firmante podrá designar a un máximo de una persona por empresa, hasta el citado límite de tres, seis sumadas ambas organizaciones sindicales.

El proceso de designación contará con la consulta previa, no vinculante, a la empresa.

Los representantes ya liberados a la firma del convenio, computarán dentro del límite máximo de 6 representantes liberados.

El número de los representantes de la parte patronal serán designados de forma proporcional al número de miembros designados por las organizaciones sindicales en el presente convenio.

Ambas partes acuerdan la supresión de la aportación del 0'05% establecida hasta ahora en anteriores convenios con efectos de 1 de enero de 2011.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.4 del presente convenio, las personas designadas en el apartado anterior se mantendrán en el ejercicio de sus funciones, con independencia de que el convenio se encuentre en situación de prórroga tácita o habiendo sido denunciado, hasta no se vea sustituido por otro.

7. Sin perjuicio del posterior reglamento con el funcionamiento de la comisión paritaria se establecen como domicilio de notificaciones las sedes sociales de la patronal AEMPLEO, de la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT.

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

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

Artículo 10. *Cláusula de inaplicación de condiciones del convenio.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo para el personal de estructura reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de inaplicación se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, los trabajadores y trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique la inaplicación.

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

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que resulte de aplicación.

Artículo 11. *Limitaciones y prohibiciones.*

Las organizaciones firmantes del Convenio entienden que no existe razón para que se produzca discriminación negativa en la contratación temporal realizada a través de las empresas de trabajo temporal con respecto a la contratación temporal directa.

En este sentido, las organizaciones sindicales y patronales firmantes del presente Convenio, son conscientes de la importancia y necesidad de contar con estructuras de representación sindical en el sector, apoyan su desarrollo, y se comprometen a colaborar en el marco del Diálogo Social para la eliminación de las prohibiciones, limitaciones y/o restricciones normativas que afecten al libre desarrollo de la actividad de las empresas de trabajo temporal y, de forma específica, para la eliminación de las prohibiciones vigentes relativas a la prestación de servicios en actividades consideradas de especial peligrosidad y para contratar con las administraciones públicas.

Asimismo, las organizaciones firmantes se comprometen a realizar las gestiones necesarias para evitar que se incluyan en los convenios colectivos de toda índole que se negocien, cláusulas que limiten, obstaculicen, prohíban o excluyan, ya sea directa o indirectamente, la contratación de los servicios de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas sometidas a dichos convenios, entendiendo que tales cláusulas deben tenerse por no puestas y declararse su nulidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.*

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

2. No obstante lo anterior y en relación con el personal que desarrollan tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal.

Artículo 13. *Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.*

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

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

Artículo 14. *Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.*

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

En su virtud, el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a centros de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo habitual de prestación del servicio de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición, siempre que existan medios de transporte público con intervalos no superiores a media hora.

Artículo 15. *Forma del contrato.*

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

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

Artículo 16. *Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.*

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

2. Sin perjuicio de que proceda la utilización de la modalidad de contratación eventual en todos aquellos casos en que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, así lo amparen circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y con ánimo ejemplificativo, se acuerda para el sector, que mediante aquella, podrá contratarse a personal para el desempeño de las siguientes actividades:

– Incremento en determinado ámbito geográfico de las actividades comerciales y de aquellas otras con ésta relacionadas o de ellas derivadas. Se incluye en orden a obtener una mayor implantación geográfica de la empresa.

– De carácter estacional sin necesaria reiteración o ciclo regular.

– Retrasos en la ejecución de tareas derivadas de la alta rotación de personal de estructura en un ámbito, unidad, sección u oficina de la empresa. Se entiende por alta rotación cuando en el ámbito, unidad, sección u oficina en el período de seis meses dentro de los últimos nueve ha habido más de dos vacantes o el porcentaje de absentismo es superior al 5 %.

En ningún caso la utilización de la contratación temporal podrá ir en perjuicio del compromiso de estabilidad pactado en el artículo 51 de este convenio.

Se acuerda, igualmente, la posibilidad de concertación del contrato eventual por circunstancias de la producción por un periodo máximo de doce meses, dentro de un periodo de referencia de dieciocho meses.

Artículo 17. *Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.*

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

Podrán concertarse contratos de duración determinada con personal puesto a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que

la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

3. Las modificaciones que sobre el régimen de contratación laboral del personal de puesta a disposición puedan producirse por disposición legal durante la vigencia del Convenio colectivo quedarán incorporadas automáticamente en sus propios términos al presente artículo.

CAPÍTULO III

Ingreso al trabajo

Artículo 18. *Período de prueba.*

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

2. El período de prueba para el personal de estructura será el correspondiente al nivel profesional del trabajador contratado:

- Nivel 1: 15 días laborables.
- Nivel 2: 1 mes.
- Nivel 3: 3 meses.
- Nivel 4 a 7: 6 meses.

En el caso del personal en misión, la duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para el personal técnico titulado, ni de 45 días para el resto, excepto para el no cualificado, cuyo período de prueba no excederá de 15 días laborables.

Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a la duración máxima del período de prueba consignado en el párrafo anterior, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes contratantes.

3. Quedará suprimido el período de prueba para quienes fueran contratados por segunda o más veces para desempeñar el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa usuaria, siempre que las citadas contrataciones fueran efectuadas dentro de un período de doce meses.

4. Las personas contratadas por tiempo indefinido los periodos de prueba serán los dispuestos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Contenido de la prestación laboral.*

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

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

Artículo 20. *Pactos de plena dedicación y de permanencia.*

1. Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato por el que la persona trabajadora preste servicios a una concreta empresa usuaria mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. Si la persona trabajadora hubiere recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de trabajo temporal para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre la persona interesada y empresa de trabajo temporal la permanencia en ésta durante el período de tiempo al que se extienda el contrato de puesta a disposición, sin que en ningún caso sobrepase un año de duración.

En el supuesto de que la persona trabajadora incumpliera el pacto de permanencia previsto en el párrafo anterior, la empresa de trabajo temporal tendrá derecho a la percepción de una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía será directamente proporcional al desembolso, debidamente acreditado, efectuado por la empresa, en relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional del personal de estructura

Artículo 21. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

El personal de estructura que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

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

La actual clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades del sector, facilitando una mejor interpretación para todo el colectivo del personal de estructura en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional. Los factores que influyen en la calificación profesional del personal de estructura incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos, servicios o instalaciones.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación. Todas las personas trabajadoras de estructura afectadas por este Convenio serán adscritas a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada individuo.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Grupos funcionales. Todas las personas que desarrollen su actividad en las estructuras de las empresas de trabajo temporal están clasificadas en uno de los siguientes grupos:

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

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

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

Niveles profesionales.

Nivel profesional 1:

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

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

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

Operaciones de limpieza.

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

Nivel profesional 2:

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

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

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

- Auxiliares Administrativos/as.
- Introduutores de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros. Teleoperadores.
- Conserjes y Porteros/as.
- Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

Nivel profesional 3:

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

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

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

- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.
- Tareas administrativas de carácter general.
- Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio.
- Conductores/as.
- Grabadores/Verificadores/as.
- Comerciales.
- Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión.

Nivel profesional 4:

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

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

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

- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.
- Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.
- Tareas administrativas de carácter avanzado y secretarías y secretarios de departamento.
- Coordinador de operaciones y técnico de prevención (grado medio), selección y gestión.
- Comerciales especializados o avanzados (en todo caso se consideran como tales los que llevan realizando estas funciones más de un año).

Nivel profesional 5:

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

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

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

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

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

Programador/a de informática.

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

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

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

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

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

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

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

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

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

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

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

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

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

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

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

Nivel profesional 0:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Movilidad y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

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

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

Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

1. A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

2. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio el personal de puesta a disposición que por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de

trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos del apartado anterior, percibirán las dietas u otros conceptos extrasalariales al efecto establecidos en el Convenio colectivo de la empresa usuaria.

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

De 10 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio y de 22,5 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar la persona interesada una provisión de fondos a la empresa.

A partir del 1 de enero de 2019 el importe de la media dieta y de la dieta completa será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al año inmediatamente anterior.

El personal de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos la persona afectada utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,23 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Artículo 24. *Modificación de condiciones de trabajo.*

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 12 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, las personas afectadas afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial del personal de estructura

Artículo 25. *Estructura de la retribución.*

La retribución del personal de estructura estará integrado por:

- El salario base de Convenio.
- Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- Percepciones extrasalariales.

Artículo 26. *Salario base de Convenio.*

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

La cuantía 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. Los incrementos salariales del presente convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año, excepto el incremento adicional previsto para 1 de diciembre de 2020 que se aplicará en dicha fecha sin efectos retroactivos, según Tabla adjunta recogida en el anexo I del presente convenio en la que se aplican los siguientes porcentajes:

– Grupos 1 y 2: Se establece un salario de 14.000 euros a 1 de diciembre de 2020, aplicando en los años 2018, 2019 y 2020 los porcentajes mencionados en la Tabla del Anexo I.

– Grupos 3 y siguientes: Para el año 2018 se aplicará un 3'75%, a partir del 1 de enero de 2019 se aplicará un incremento del 3%, el 1 de enero de 2020 el incremento será del 2,25% y, a partir del 1 de diciembre de 2020 se aplicará un incremento del 0'25% sin efectos retroactivos.

Los atrasos del año 2018 se abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Artículo 27. Complementos salariales.

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

- a) Puesto de trabajo.
- b) Cantidad o calidad de trabajo.
- c) Plus de trabajo nocturno.
- d) De carácter personal, excepto antigüedad.

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

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

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, quienes presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 34 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base de Convenio.

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

Artículo 28. Mejoras voluntarias.

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

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 30. *Percepciones extrasalariales.*

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

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

CAPÍTULO VII

Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Artículo 31. *Retribución del personal de puesta a disposición.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

1. La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será de 1.752 horas.

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

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas en el ámbito de cada empresa de trabajo temporal.

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

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

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

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

2. Para el personal de estructura, la retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 10 por 100 sobre la hora ordinaria.

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

4. Teniendo en cuenta la situación general de nuestro mercado de trabajo y la naturaleza y finalidad de la actividad de las empresas de trabajo temporal, las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de fuerza mayor.

Artículo 34. *Jornada nocturna.*

1. Para el personal de estructura, se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. En esta modalidad de jornada laboral no podrán realizarse horas extraordinarias.

2. Respecto del personal de puesta a disposición será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

