

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4622 *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos de modificación del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.*

Visto el texto del Acta, de 15 de febrero de 2019, en la que se aprueban los acuerdos de modificación de los artículos 36 y 43, la tabla salarial del Anexo y la incorporación de una disposición adicional tercera en el texto del VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (Código de convenio n.º: 99009525011995), publicado en el «BOE» de 28-12-2018, acta que fue suscrita, de una parte, por las organizaciones empresariales FEDETT y ASEMPLERO, 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 («BOE» de 24), 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 de los citados acuerdos de modificación 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, 19 de marzo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA VI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 15 de febrero de 2019, en la sede de ASEMPLERO, sita en Paseo de la Castellana 140 10.ºB, y reunidos los representantes señalados de la Comisión negociadora del VI Convenio Colectivo del sector de Empresas de Trabajo Temporal (Código de Convenio Colectivo número 99009525011995) por la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de U.G.T. (FeSMC-UGT), por la Federación de Servicios de CCOO y por las patronales FEDETT y ASEMPLERO,

MANIFIESTAN

Que publicado el texto del VI Convenio Colectivo del sector de ETT en el «Boletín Oficial del Estado» del pasado 28 de diciembre de 2018, se han advertido errores en el mismo, derivados de la firma de una versión que fue remitida a la autoridad laboral, que no se correspondía con la versión finalmente acordada en el seno de la Comisión Negociadora. Así mismo la Comisión Negociadora acuerda incorporar al texto del

convenio la disposición adicional sobre jubilación, en aplicación a lo dispuesto en la disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre.

Es por ello que se realizan las siguientes subsanaciones y correcciones de los artículos 36 y 43, la tabla salarial del Anexo que dan lugar a una transcripción adecuada del acuerdo ya manifestado y certificado, así como la incorporación de la mencionada disposición adicional, mediante rubrica por la propia Comisión Negociadora:

• En el artículo 36 «Licencias y permisos» del citado Convenio se debe establecer el siguiente redactado corregido y definitivo:

«1. El personal tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos o hijas.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto.

No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península.

- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si la persona afectada recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

- j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, hermano político o hermana política, en el día del hecho causante.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- l) Las personas trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituir este derecho, o bien por una reducción de su jornada en media hora, al inicio o al final de la misma, durante el referido periodo de

lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La duración de permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una hora más de ausencia, media hora más de reducción o un periodo más de acumulación de 15 días, por cada menor, a disfrutar en los mismos términos que para el caso de lactancia por un solo menor. La opción por la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

m) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en los términos que establezca la norma.

n) El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, con una antigüedad en el contrato laboral vigente en el momento de la solicitud del permiso de más de 12 meses continuados en la empresa de trabajo temporal, previo aviso de una semana y justificación tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

– A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.

– A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el cuidado de descendientes con diversidad funcional (discapacidad) igual o superior al 33% reconocida por un organismo oficial competente, siempre que la necesidad esté relacionada, con motivos justificados, con la diversidad reconocida a la persona.

Se entienden que dichas horas se referirán al personal de estructura o puesta a disposición a jornada completa, por lo que el personal que tenga una jornada a tiempo parcial, las mencionadas horas de permiso serán proporcionales a su jornada.

2. Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.»

• En el artículo 43 «Bono Guardería» del texto de Convenio se debe establecer el siguiente redactado corregido y definitivo:

«Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito del personal de estructura de las empresas de trabajo temporal, las empresas abonarán al personal de estructura a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, la cantidad de 408,85 euros anuales.

Para los años 2019 y 2020, el bono pactado será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al año inmediatamente anterior respectivamente.

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 80% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique, por parte de los trabajadores y trabajadoras, el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.

– No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.

– No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención con la misma finalidad, por la misma empresa y para el mismo niño o niña.

Los pagos se realizarán de manera trimestral y se efectuarán a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de las empresas al efecto.

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

- El «Anexo Tabla salarial del personal de estructura por niveles profesionales» corregido y definitivo sería el siguiente:

Grupo	Vigente	Δ%	2018	Δ%	2019	Δ%	01/01/2020	Δ%	01/12/2020
1	11032,77	6,72%	11774,17	6,30%	12515,94	5,93%	13258,14	5,596%	14000,00
2	12096,21	3,93%	12571,59	3,79%	13048,05	3,65%	13524,31	3,518%	14000,00
3	13159,65	3,75%	13653,14	3%	14062,73	2,25%	14379,14	0,25%	14415,09
4	13824,68	3,75%	14343,11	3%	14773,40	2,25%	15105,80	0,25%	15143,56
5	15526,18	3,75%	16108,41	3%	16591,66	2,25%	16964,98	0,25%	17007,39
6	17759,92	3,75%	18425,92	3%	18978,69	2,25%	19405,72	0,25%	19454,23
7	18610,67	3,75%	19308,57	3%	19887,83	2,25%	20335,30	0,25%	20386,14

- Disposición adicional tercera. Jubilación Obligatoria:

«De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de un nuevo trabajador indefinido por cada contrato extinguido por este motivo al menos con la misma jornada.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esa causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para poder tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.»

Y para que así conste, proceden en este acto a la firma del presente acta de subsanación de los nuevos artículos 36, 43 y del Anexo Tabla salarial del personal de estructura del convenio, así como incorporar al texto del convenio la disposición adicional sobre jubilación obligatoria, en su versión definitiva y corregida con el fin de facilitar su inscripción, depósito y publicación oficial.–Por FeSMC-UGT, Álvaro Vicioso Alfaro.–Por CCOO Servicios, David Planell Bermejo.–Por FEDETT, Luis Miguel Carmona Moya.–Por ASEMPELO, Andreu Cruañas Acosta.