



## S U M A R I O

### I. Comunidad Autónoma

#### 2. Autoridades y Personal

##### Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes

1 Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 22 de diciembre de 2022, de nombramiento de Registradores de la Propiedad que han obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3

#### 3. Otras disposiciones

##### Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

2 Resolución de la Dirección General de Energía y Actividad Industrial y Minera por la que se otorga a la empresa Cartago Solarbay, S.L. la autorización administrativa previa, la autorización administrativa de construcción de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada "Centro de Seccionamiento y Línea de Interconexión de 20 KV con LAMT Cebaderos para evacuación de energía eléctrica de instalación solar fotovoltaica Cartago II" y el reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública, en el término municipal de Cartagena.

5

3 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de centro de trabajo de la empresa Agriverdes del Mediterráneo ETT, S.L.

10

4 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de centro de trabajo de la empresa Surempleo 2000 ETT, S.L.

44

5 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de convenio colectivo y tabla salarial de 2022 de Cruz Roja Española Región de Murcia.

78

6 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de prórroga del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA).

84

#### 4. Anuncios

##### Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

7 Anuncio de información pública relativa a la solicitud de autorización administrativa y la autorización administrativa de construcción del proyecto de instalación eléctrica de generación solar fotovoltaica denominada "Proyecto de Planta Solar Fotovoltaica para conexión a red de 1,249 MWp en Bullas" en el término municipal de Bullas.

89

BORM

**Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca, Medio Ambiente y Emergencias**

- 8 Anuncio de la Resolución de 13 de diciembre de 2022 de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se formula informe de impacto ambiental de un proyecto de central solar fotovoltaica "Mesegueres", subestación transformadora Mesegueres 30/132 kv, línea de evacuación y subestación de maniobra y medida, en el término municipal de Murcia (EIA20210017). 91

**IV. Administración Local****Molina de Segura**

- 9 Corrección de error en lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión mediante el sistema de concurso de méritos de dos plazas de Conserje. 92

**Murcia**

- 10 Aprobación de varios padrones del tercer cuatrimestre de 2022, meses de septiembre a diciembre. 93

- 11 Aprobación inicial del proyecto de Estudio de Detalle en Parcela U3, Sector NPO, 3C, en calle Maestro Evaristo Picazo, calle Maestra Rosario Vicancos y calle Escuelas, en Cobatillas. 95

- 12 Corrección de error en la publicación de las bases de la convocatoria de concurso oposición para proveer mediante promoción interna diversas plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público 2019. Expte. 2022/01303/000516. 96

**San Pedro del Pinatar**

- 13 Exposición pública del padrón de tasas por la ocupación de la vía pública por mercadillo semanal, primer trimestre de 2023. 102

**Ulea**

- 14 Aprobado definitivamente la modificación del presupuesto expediente 027-CONT-2022 por transferencia de crédito entre diferentes áreas de gastos. 103

**V. Otras Disposiciones y Anuncios****Clínica Veterinaria Camposol, Sociedad Cooperativa**

- 15 Anuncio de transformación de Sociedad Cooperativa en Sociedad de Responsabilidad Limitada. 104

**Entidad Urbanística de Conservación del Polígono Industrial Oeste 2.ª Etapa.**

- 16 Inicio de reclamación por vía ejecutiva de apremio de cuotas adeudadas por los titulares de parcelas a la Entidad de Conservación del Polígono Industrial Oeste 2.ª Etapa. 105

# I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

## 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes

**1 Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 22 de diciembre de 2022, de nombramiento de Registradores de la Propiedad que han obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.**

Con el fin de dar publicidad al Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2022, de nombramiento de Registradores de la Propiedad que han obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

### Resuelvo:

Publicar en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el texto del referido Acuerdo que figura como anexo de esta resolución.

En Murcia a 27 de diciembre de 2022.—El Secretario General, Juan Antonio Lorca Sánchez.

### Anexo

"Por Resolución de 16 de noviembre de 2022 de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, (BOE de 22 de noviembre de 2022), se convocó concurso ordinario n.º 314 para la provisión de Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles vacantes, el cual ha sido resuelto mediante Resolución de 12 de diciembre de 2022 (BOE de 19 de diciembre de 2022), resultando de ello la adjudicación de una plaza radicada en el territorio de esta Comunidad Autónoma.

Según lo establecido en el artículo 12.Dos de la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, "*Los notarios, registradores de la propiedad y mercantiles, y corredores de comercio, serán nombrados por el Consejo de Gobierno, de conformidad con las leyes del Estado*".

Por su parte, el Decreto n.º 47/1998, de 23 de julio, atribuyó a la Consejería de Presidencia las competencias en materia de Notarías, Registros de la Propiedad y Mercantiles y Corredores de Comercio, correspondiendo al titular de la citada Consejería elevar al Consejo de Gobierno las propuestas de nombramiento de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles, y corredores de comercio, para plazas radicadas en el territorio de esta Comunidad Autónoma. Actualmente, la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, tiene atribuida la competencia para elevar las citadas propuestas al Consejo de Gobierno, de conformidad con el artículo 4 del Decreto del Presidente n.º 11/2022, de 12 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional.



El acuerdo del Consejo de Gobierno deberá ser comunicado a la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, notificado a los interesados y al Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Murcia; y deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En virtud de cuanto antecede, vistos los preceptos que se citan y demás concordantes, a propuesta del Consejero de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, el Consejo de Gobierno

**Acuerda:**

**Primero.** Nombrar a doña María del Carmen García-Villalba Guillamón, Registradora del Registro de Murcia N.º 02.

**Segundo.** Ordenar la publicación del citado nombramiento en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

- 2 Resolución de la Dirección General de Energía y Actividad Industrial y Minera por la que se otorga a la empresa Cartago Solarbay, S.L. la autorización administrativa previa, la autorización administrativa de construcción de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada "Centro de Seccionamiento y Línea de Interconexión de 20 KV con LAMT Cebaderos para evacuación de energía eléctrica de instalación solar fotovoltaica Cartago II" y el reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública, en el término municipal de Cartagena.**

Visto el expediente 4E20ATE12068 iniciado a instancia de la empresa Cartago Solarbay, S.L., con C.I.F. n.º B-90410051 y domicilio a efectos de notificaciones en C/ Aviación, 14 Bajo M-1 - C.P. 41007 Sevilla, en el cual constan y le son de aplicación los siguientes:

#### **Antecedentes de hecho.**

**Primero:** La empresa Cartago Solarbay, S.L. presentó solicitud el 13 de julio de 2020, al objeto de que por esta Dirección General se otorgue la autorización administrativa previa, la autorización administrativa de construcción, y el reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada "Centro de Seccionamiento y Línea de Interconexión de 20 KV con LAMT Cebaderos para evacuación de energía eléctrica de instalación solar fotovoltaica Cartago II", situada en el polígono 13 parcela 65, Molinos Marfagones en el término municipal de Cartagena, para lo cual aportó proyecto suscrito por técnico competente, que incluye la relación concreta e individualizada de bienes y derechos de necesaria expropiación, la afectación a fincas de propiedad privada derivadas de la construcción de las citadas instalaciones, y separatas técnicas de los cruces y paralelismos con los bienes afectados de diversas administraciones, organismos y empresas de servicios públicos y de interés general, con la finalidad de evacuación de energía eléctrica a la red de distribución.

**Segundo:** La solicitud presentada se realiza al amparo de lo dispuesto en los Títulos IV y IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en los capítulos I, II, y V del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que es de aplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Orden de 25 de abril de 2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 KV.

**Tercero:** Mediante anuncios publicados en el B.O.R.M. n.º 232 de 06 de octubre de 2021, en el diario de La Opinión de 6 de octubre de 2021, y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Cartagena, ha sido sometida a

información pública la solicitud durante un plazo de 30 días, en la que se incluyó la relación concreta e individualizada de bienes y derechos afectados por la servidumbre de paso, no teniéndose constancia de que se hayan presentado alegaciones por parte de los propietarios de los bienes afectados ni por otros particulares.

**Cuarto:** Mediante oficios de esta Dirección General de fecha 15 de septiembre de 2021 se remitió separata técnica del proyecto de afecciones a bienes y derechos de las siguientes administraciones, organismos y empresas de servicios públicos y de interés general, solicitando informe sobre su conformidad u oposición a la autorización solicitada: Ayuntamiento de Cartagena y Mancomunidad de Canales del Taibilla, habiéndose recibido los condicionados técnicos por parte de Mancomunidad de Canales del Taibilla y que han sido remitidos a la empresa solicitante, el cual ha mostrado su conformidad y ha aceptado los condicionados técnicos impuestos.

**Quinto:** La empresa solicitante Cartago Solarbay, S.L., tiene atribuidas las funciones de productor de energía eléctrica, conforme a lo establecido en el título IV de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; tiene acreditada su capacidad legal, técnica y económica-financiera para la realización del proyecto, requerida en el artículo 121 del Real Decreto 1995/2000, de 1 de diciembre; y la instalación proyectada está considerada como producción, transformación y evacuación de energía eléctrica a la red de distribución.

**Sexto:** Por el Servicio de Energía se ha emitido informe técnico y propuesta de resolución favorable a la autorización solicitada en base a que la instalación cumple con los reglamentos que le son de aplicación.

#### **Fundamentos de derecho.**

**Primero:** Esta Dirección General es competente en materia de energías renovables, eficiencia y certificación energética, ahorro energético, planificación y política energética, control y supervisión del cumplimiento de la legislación en materia industrial, energética y de minas en el ámbito / territorial de la Región de Murcia, de acuerdo a lo establecido en el Decreto n.º 9/2001, de 26 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio y Decreto del Presidente n.º 11/2022 de 12 de mayo de reorganización de la Administración Regional, Decreto n.º 108/2022, de 23 de junio por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía y Decreto n.º 165/2022, de 1 de septiembre, por el que se modifica el Decreto n.º 108/2022.

**Segundo:** Al presente expediente le es de aplicación: la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; el R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que es de aplicación en virtud de lo dispuesto en el art. 2.1 de la Orden de 25 de abril de 2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 KV; la Ley de 16 de diciembre de 1954 de expropiación forzosa; el Decreto de 24 de abril de 1957 que aprueba su Reglamento; el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09, aprobado por R.D. 223/2008, de 15 de febrero; el Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento sobre condiciones

técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23; el Decreto 47/2003 de 16 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Establecimientos Industriales de la Región de Murcia; los reglamentos técnicos específicos, normas técnicas de aplicación y otras disposiciones concordantes.

**Tercero:** Considerando que en la tramitación del expediente se han cumplido los preceptos establecidos en el Título VII del citado RD 1955/2000, que no se han presentado alegaciones durante el periodo a que ha sido sometido a información pública el expediente por parte de los propietarios afectados ni por otros particulares; que la instalación eléctrica proyectada cumple las prescripciones técnicas reglamentarias; y que además está calificada como de distribución de energía eléctrica, la cual está declarada de utilidad pública conforme a lo establecido en la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico, y su finalidad es la de evacuación de energía eléctrica a la red de distribución, que está considerado como servicio de interés económico general por la citada Ley 24/2013; es por lo que se informa favorablemente la construcción de la instalación eléctrica.

**Cuarto:** Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación, en uso de las facultades que me confiere el apartado 1.c) del artículo 19 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en base a la propuesta de Resolución favorable emitida por el Servicio de Energía, se emite la siguiente:

#### **Resolución.**

**Primero:** Otorgar a la empresa Cartago Solarbay, S.L., la autorización administrativa previa de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada "Centro de Seccionamiento y Línea de Interconexión de 20 KV con LAMT Cebaderos para evacuación de energía eléctrica de instalación solar fotovoltaica Cartago II", situada en el polígono. 13 parcela 65, Molino Marfagones, en el término municipal de Cartagena, cuya finalidad es la evacuación de energía eléctrica a la red de distribución.

**Segundo:** Otorgar la autorización administrativa de construcción de la instalación eléctrica antes mencionada, cuyas características principales son las siguientes:

#### **A) Características técnicas:**

Línea eléctrica.

Tipo: Aéreo/Subterránea.

N.º circuitos: Dos.

Tensión de suministro: 20 KV.

Origen: Apoyo n.º 6 en proyecto intercalado en LAMT existente denominada "L\Cebaderos, 20 KV".

Final: Celdas de línea del centro de seccionamiento en proyecto.

Longitud: 2x195 metros en aéreo y 2x38 metros en subterráneo (20 metros de canalización).

Conductores: Tipo LA-100 en aéreo y tipo HEPRZ1 12/20 kV 3(1x240 mm<sup>2</sup>) Al en subterráneo.

Aisladores: Composite tipo U70YB20P.

Apoyos: Metálicos de celosía.

Centro de seccionamiento.

Tipo: Prefabricado compacto de exterior.

Número de centros de seccionamiento: Uno.

Tensión nominal: 20 KV.

Número de celdas por centro de seccionamiento: 4 (3 celdas de línea y una celda de alimentación a equipos auxiliares).

Otras características: Celdas de línea motorizadas y telemandadas.

**B) Finalidad de la instalación:** Evacuación de energía eléctrica a la red de distribución.

**C) Calificación de la instalación:** Distribución de energía eléctrica (extensionamiento de red).

**D) Término/s municipal/es afectado/s:** Cartagena.

**E) Presupuesto de ejecución total de la instalación:** 36.113,17 + 611,47 €.

**F) Autor del proyecto:** D. Julián García Sánchez.

**Tercero:** Reconocer, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución que se autoriza, a los efectos señalados en el Título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y Capítulo V del Título VII del R.D. 1955/2000 citado, que llevará implícita, en todo caso, la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectado, relacionados en el anuncio de información pública a los que se hace referencia en el antecedente sexto, e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

**Cuarto:** Esta autorización está sometida a las condiciones especiales siguientes:

1.º Las obras se ajustarán al proyecto presentado y aprobado. En caso de introducir variaciones tanto en su trazado como en las modificaciones de sus características, se deberá solicitar la autorización administrativa y aprobación de dicha modificación, presentado el correspondiente anexo al proyecto, suscrito por técnico competente, para su aprobación, con anterioridad a su ejecución.

2.º Esta autorización se concede sin perjuicio de derechos de terceros y es independiente de las autorizaciones, licencias y permisos de otras administraciones, organismos o entidades públicas necesarios para la legal realización de las obras y las instalaciones autorizadas.

3.º Las instalaciones proyectadas se ejecutarán cumpliendo las prescripciones técnicas establecidas en el vigente Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23, aprobado por el Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, así como el vigente Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09, aprobado por R.D. 223/2008, de 15 de febrero, y demás disposiciones aplicables.

4.º El plazo máximo para la ejecución de las instalaciones que se autorizan será de dieciocho meses a partir de la disposición de todas las autorizaciones, licencias, permisos e informes preceptivos para su legal construcción, así como de la fecha real de ocupación de las fincas que han de ser afectadas.

5.º Los servicios técnicos de inspección de la Dirección General de Energía y Actividad Industrial y Minera podrán realizar, tanto durante las obras como una vez acabadas, las comprobaciones y las pruebas que consideren necesarias en relación con la verificación del cumplimiento de las prescripciones técnicas que reglamentariamente le son de aplicación.

6.º El inicio de las obras será comunicado, con carácter previo, por la empresa de producción a esta Dirección General de Energía y Actividad Industrial y Minera, así como las incidencias más relevantes durante su ejecución.

7.º Una vez finalizada la ejecución de las obras, la empresa de producción solicitará a esta Dirección General la Autorización de Explotación y Acta de Puesta en Servicio, aportando el Certificado de Dirección Técnica facultativa, suscrito por técnico titulado competente, en modelo oficial aprobado, que acredite que la instalación ejecutada se ajusta al proyecto y anexos, en su caso, autorizados y aprobados, así como el resto de documentación que sea preceptiva según las disposiciones legales aplicables.

8.º Esta Dirección General podrá dejar sin efecto la presente autorización cuando observe el incumplimiento de alguna de las condiciones impuestas.

**Quinto:** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 128 y 148 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que es de aplicación en virtud de lo regulado en el artículo 2.1 de la Orden de 25 de abril de 2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 KV, esta Resolución deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Sexto:** Notifíquese a la empresa solicitante, a las Administraciones, organismos y empresas de servicio público y de interés general que hayan informado el expediente, a los particulares con bienes y derechos afectados por la instalación autorizada, y a los interesados en el expediente.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, cabe interponer Recurso de Alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Murcia, 12 de diciembre de 2022.—El Director General de Energía y Actividad Industrial y Minera, Horacio Sánchez Navarro.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**3 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de centro de trabajo de la empresa Agriverdes del Mediterráneo ETT, S.L.**

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

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0242/2022; denominado AGRIVERDES DEL MEDITERRANEO ETT, S.L.; código de convenio n.º 30104130012022; ámbito centro de trabajo; suscrito con fecha 01/09/2022 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 19 de diciembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA AGRIVERDES DEL MEDITERRANEO ETT SL**

### **Previo.- Partes negociadoras**

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la empresa AGRIVERDES DEL MEDITERRANEO ETT SL, representada por su Administrador Único, y por la parte social, por el Representante legal de los Trabajadores, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora, todo ello como consta en las Actas firmadas al efecto

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito Territorial

Artículo 4. Ámbito Personal

Artículo 5. Vigencia, denuncia y prorroga

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del convenio

Artículo 7. Compensación y absorción

Artículo 8. Garantía personal

Artículo 9. Comisión paritaria

### **Capítulo II. Organización del trabajo**

Artículo 10. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria

Artículo 11. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria

Artículo 12. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo

Artículo 13. Forma del contrato de trabajo

Artículo 14. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura

Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición

### **Capítulo III. Ingreso al trabajo**

Artículo 16. Periodo de prueba

Artículo 17. Contenido de la prestación laboral

### **Capítulo IV. Clasificación profesional del personal de estructura**

Artículo 18. Grupos profesionales. Clasificación profesional

### **Capítulo V. Movilidad y modificación de condiciones de trabajo**

Artículo 19. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. Modificaciones de condiciones de trabajo

### **Capítulo VI. Régimen salarial del personal de estructura**

Artículo 21. Estructura y valor de la retribución salarial

Artículo 22. Mejoras voluntarias

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 24. Percepciones extrasalariales

### **Capítulo VII. Régimen salarial del personal de puesta a disposición**

Artículo 25. Retribución del personal de puesta a disposición

### **Capítulo VIII. Tiempo de trabajo**

Artículo 26. Jornada de trabajo

Artículo 27. Horas extraordinarias

Artículo 28. Licencias y permisos

Artículo 29. Reducción de jornada

Artículo 30. Excedencias

Artículo 31. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género

Artículo 32. Igualdad

Artículo 33. Código Ético

Artículo 34. Vacaciones

### **Capítulo IX. Acción social**

Artículo 35 Seguro de Convenio

Artículo 36. Bono guardería

Artículo 37. Complemento incapacidad temporal

### **Capítulo X. Suspensión y extinción del contrato**

Artículo 38. Suspensión del contrato

Artículo 39. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora

Artículo 40. Extinción por finalización del contrato

### **Capítulo XI. Formación profesional**

Artículo 41. Formación profesional

### **Capítulo XII. Prevención riesgos laborales**

Artículo 42. Prevención de riesgos laborales

### **Capítulo XIII. Creación empleo estable**

Artículo 43. Creación empleo estable

### **Capítulo XIV. Régimen disciplinario**

Artículo 44. Graduación de las Faltas

Artículo 45. Sanciones

### **Capítulo XV. Representación y acción sindical en la empresa**

Artículo 46. Competencia y de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 47. Cuotas sindicales

Artículo 48. Procedimiento electoral. Elección.

Artículo 49. Derechos sindicales

### **Disposición adicional.**

Disposición final primera. Derecho supletorio

## Capítulo I

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.**

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

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

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

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

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

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

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

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

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

#### **Artículo 4. Ámbito personal.**

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

Quedan excluidos:

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

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

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

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de marzo de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024 y entrará en vigor desde el momento de la firma del presente.

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

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

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

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo

#### **Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del Convenio.**

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

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

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

#### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

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

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

#### **Artículo 8. Garantía personal.**

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

### **Artículo 9. Comisión paritaria.**

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

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

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

Estará constituida por el mismo número de representantes de la empresa que del total de los representantes legales de los trabajadores, siendo estos últimos los que marquen, por tanto, el total de componentes, más los asesores de cada parte.

Son funciones de la Comisión paritaria:

La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

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

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

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

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

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.

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 de la Región de Murcia (ASECMUR)

d) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

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

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

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

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

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### **Artículo 10. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.**

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

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

#### **Artículo 11. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.**

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

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

#### **Artículo 12. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.**

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

necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.

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

#### **Artículo 13. Forma del contrato.**

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

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

#### **Artículo 14. 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, fijo discontinuo o por duración determinada, y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

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

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

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

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

circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fija, en su caso, fija discontinua.

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

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

Cualquier modificación de datos deberá ser notificada a la empresa, y de no hacerse, se entenderá como válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números facilitados por el trabajador o trabajadora.

El llamamiento al trabajo será efectuado de conformidad con los siguientes criterios:

1. Por especialidad y categoría.
2. Cuadrilla
3. Ámbito geográfico
4. Antigüedad

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento, se tendrá en cuenta, el número de días trabajados desde la contratación del trabajador/a como fijo discontinuo, tras la reforma laboral de 28 de diciembre de 2021, (RD Ley 32/2021).

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

La empresa estará obligada a disponer de un listado de trabajadores donde se recoja la especialidad, categoría y la antigüedad, así como, zona geográfica o delegación donde el año anterior haya prestado trabajo.

No obstante, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá motivar, y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente, siempre con criterios objetivos y no discriminatorios, con estricta observación a la legislación vigente.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia (BuroSMS, SMS, WhatsApp, etc.), y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. Producido el llamamiento, el trabajador o trabajadora viene obligado a su incorporación al mismo, ya que, de no efectuarlo, se considerará baja voluntaria, salvo que

justifique suficientemente las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

#### **Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.**

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

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

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

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

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

3. Se acuerda la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15

del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato de puesta a disposición. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

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

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

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

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

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

1. Por especialidad y categoría.
2. Cuadrilla
3. Ámbito geográfico
4. Antigüedad

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento, se tendrá en cuenta, el número de días trabajados desde la contratación del trabajador/a como fijo discontinuo, tras la reforma laboral de 28 de diciembre de 2021, (RD Ley 32/2021).

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

### **Capítulo III**

#### **Ingreso al trabajo**

##### **Artículo 16. Período de prueba.**

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

El período de prueba será el reflejado en el convenio colectivo estatal vigente de empresas de trabajo temporal. Las personas contratadas por tiempo indefinido, los periodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 17. Contenido de la prestación laboral.**

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

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

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación profesional del personal de estructura**

##### **Artículo 18. Grupos profesionales. Clasificación profesional.**

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

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

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

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

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

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

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

### **Niveles profesionales.**

#### Nivel profesional 1:

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

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

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

Operaciones de limpieza.

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

#### Nivel profesional 2:

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

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

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

Auxiliares Administrativos/as.

Introducidos de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.  
Teleoperadores.

Conserjes y Porteros/as.

Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

#### Nivel profesional 3:

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

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

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

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

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

Conductores/as.

Grabadores/Verificadores/as.

Comerciales.

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

#### Nivel profesional 4:

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

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

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

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

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

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

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

#### Nivel profesional 5:

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

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

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

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

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

Programador/a de informática.

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

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

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

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

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

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

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

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

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

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

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

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

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

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

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

#### Nivel profesional 0:

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

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

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

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

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

## **Capítulo V**

### **Movilidad y modificación de condiciones de trabajo**

#### **Artículo 19. Movilidad funcional y geográfica**

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

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

2.- La movilidad geográfica A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 20. Modificación de condiciones de trabajo.**

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 10 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 21. Estructura y Valor de la Retribución Salarial.**

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.

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

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

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

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

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

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

Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, quienes presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 30 por 100 del salario base de Convenio.

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

#### **CATEGORIAS Y RETRIBUCION SALARIAL, PERSONAL DE ESTRUCTURA**

Se acompaña como Anexo I las tablas salariales para el año 2022, aplicándose desde la firma del presente convenio, sin que genere derecho a atrasos.

1. Las tablas salariales y categorías aplicables al personal de estructura de esta empresa se corresponderán con las tablas salariales y categorías recogidas en el convenio de empresas de trabajo temporal de ámbito nacional vigente.

2. En el supuesto de que se publiquen tablas nuevas del convenio nacional con actualización, las tablas del presente convenio se incrementarán en un 1,5% a partir del mes siguiente de la entrada en vigor de dicho convenio colectivo. El valor de los distintos conceptos salariales por categoría será el de ámbito nacional incrementado en un 1,5% para cada periodo de vigencia. Las revisiones salariales correspondientes llevarán actualización y abono salarial, pero no abono de atrasos.

3. En el supuesto de que el convenio de ámbito superior no disponga actualización de tablas salariales por falta de negociación y acuerdo, las retribuciones que la empresa aplicará serán de un 2,5% sobre las tablas últimas del convenio vigente de ámbito nacional. Si se mantuviese la situación de falta de negociación, a cada uno de los años siguientes al primero estatal sin acuerdo se les aplicará un incremento salarial del 2% por categoría y concepto retributivo, salvo pacto que mejore esta cantidad. Una vez normalizado el convenio de ámbito nacional se procederá a la regularización salarial conforme a lo indicado en el apartado 3 del presente artículo.

4. En ningún caso se procederá a regularizar, si fuese el caso, detrayendo cantidad salarial alguna a los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 22. 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 23. 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 24. Percepciones extrasalariales.**

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

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

**Capítulo VII****Régimen salarial del personal de puesta a disposición****Artículo 25. Retribución del personal de puesta a disposición.**

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

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

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

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

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

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

3. El personal que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir dichos atrasos siempre que hubieran prestado servicios en la empresa durante el tiempo de vigencia de los convenios, acuerdos o pactos colectivos de aplicación, sin que, a estos efectos, tenga carácter liberatorio para la empresa el recibo del saldo y finiquito firmado, en su caso, por la persona

interesada. El abono de los atrasos, en este caso, se realizará en un período no superior a tres meses desde la publicación o firma de aquéllos.

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

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

## **Capítulo VIII**

### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 26. Jornada de trabajo.**

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

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

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas entre las partes, empresa y RLT, considerando igualmente lo dispuesto en el artículo 34 del E.T.

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 27. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

#### **Artículo 28. Licencias y permisos.**

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 enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres y madres políticos, hijos, hijas o hermanos, hermanas; y hermanos y hermanas políticas

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.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

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

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

h) 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.

i) Para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

k) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

l) En los casos de nacimientos de hijos o hijas nacidas prematuramente o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

m) 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:

Al tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia.

A un máximo de 50 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.

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

#### **Artículo 29. Reducción de jornada.**

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

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

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

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

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

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

3. El personal que tenga la consideración de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a

través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

### **Artículo 30. Excedencias.**

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

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

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento interno.

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

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

### **Artículo 31. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.**

La trabajadora, tanto de estructura como de puesta a disposición víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

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

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género. 6.

### **Artículo 32. Igualdad.**

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

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

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

#### **Aplicación del plan de igualdad.**

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

#### **Contenido del plan de igualdad.**

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

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

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

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

#### **Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

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

### **Artículo 33. Código Ético.**

#### **Concepto de Código ético.**

Conjunto de principios por los cuales se rigen las empresas para garantizar que los empleados actúen acorde a los valores que representan a la empresa.

Establecerlo garantiza la honestidad e integridad en las actividades diarias y brinda una mejor imagen entre los empleados y clientes.

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

#### **Adhesión al Código Ético.**

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

#### **Artículo 34. Vacaciones.**

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

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

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

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

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

### **Capítulo IX**

#### **Acción social**

#### **Artículo 35. Seguro colectivo.**

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

Muerte: 20.000 euros.

Gran invalidez: 25.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 20.000 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 15.000 euros.

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

#### **Artículo 36. Bono guardería.**

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

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 70% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.
- No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención, con la misma finalidad, por la misma empresa, y por el mismo niño/a.

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

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

#### **Artículo 37. Complemento por incapacidad temporal.**

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la Empresa de Trabajo Temporal abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 3 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha desde la fecha de publicación en el BORM

### **Capítulo X**

#### **Suspensión y extinción del contrato**

##### **Artículo 38. Suspensión del contrato.**

El tiempo de suspensión del contrato por las causas legalmente previstas no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso, en los artículos 16 y 17 del presente Convenio colectivo, salvo pacto en contrario. A estos efectos, constituyen causas de suspensión del contrato según los términos del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de las vacaciones de su personal o la suspensión total o

parcial de la actividad de los trabajadores y trabajadoras de aquélla, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de la actividad laboral por parte del personal en misión y se comunique previamente a la representación legal de los trabajadores y a los sindicales firmantes del Convenio.

En los supuestos de parto, adopción, discapacidad, riesgo durante el embarazo, u otro reconocido dentro del convenio de ámbito superior, se estará a la observancia de lo dispuesto en el mismo.

#### **Artículo 39. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.**

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

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

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

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

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

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal de estructura o del personal en misión facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### **Artículo 40. Extinción por finalización del contrato.**

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

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

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

## Capítulo XI

### Formación profesional

#### Artículo 41. Formación profesional.

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

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

## Capítulo XII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 42. Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

## Capítulo XIII

### Creación de empleo estable

#### Artículo 43. Creación de empleo estable.

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

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

## Capítulo XIV

### Régimen disciplinario

#### Artículo 44. Graduación de las faltas.

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

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material según los protocolos establecidos.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, teléfono móvil y correo electrónico, en su caso.
9. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.
10. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
11. Falta de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros, mandos, resto de personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

b) Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al mes sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros y compañeras sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la

Ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.

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

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

8. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

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

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

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

c) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.

7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.

8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9. La competencia desleal.

10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a las personas, sean superiores, compañeras o subordinados.

11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.

12. El abuso grave de autoridad para con las personas subordinadas.

13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

15. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para la empresa.

17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.

18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.

19. La inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.

20. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

21. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### **Artículo 45. Sanciones.**

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

a) Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

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

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

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

### **Capítulo XV**

#### **Representación y acción sindical en la empresa**

#### **Artículo 46. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 47. Cuotas sindicales.**

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

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

**Artículo 48. Procedimiento electoral. Elección.**

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

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

**Artículo 49. Derechos sindicales.**

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

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

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

**Disposición adicional.**

Las partes convienen que al tratarse del primer convenio de aplicación, la comisión negociadora podrá reunirse para llevar a cabo aquellas adaptaciones que sean precisas, en especial a lo relativo a los trabajadores puestos a disposición y su ordenación en cuanto al llamamiento. Los acuerdos que puedan derivarse modificaran y actualizaran el presente convenio colectivo.

**Derecho supletorio. Disposición final primera.**

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



**Anexo I las tablas salariales para el año 2022 con incremento conforme  
al artículo 21 del presente convenio colectivo.**

<b>Grupo</b>	<b>ANUAL 2022</b>
1	14.350,00 €
2	14.350,00 €
3	14.811,60 €
4	15.560,10 €
5	17.475,19 €
6	19.989,33 €
7	20.946,89 €

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**4 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de centro de trabajo de la empresa Surempleo 2000 ETT, S.L.**

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

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0243/2022; denominado SUREMPLEO 2000 ETT, S.L.; código de convenio nº 30104140012022; ámbito centro de trabajo; suscrito con fecha 01/09/2022 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 19 de diciembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## CONVENIO COLECTIVO EMPRESA SUREMPLEO 2000 ETT, S.L.

**PREVIO.-Partes negociadoras**

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la empresa SUREMPLEO 2000 ETT SL, representada por su Administrador Único, y por la parte social, por el Representante legal de los Trabajadores, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora, todo ello como consta en las Actas firmadas al efecto

**Capítulo I Disposiciones generales**

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito Territorial

Artículo 4. Ámbito Personal

Artículo 5. Vigencia, denuncia y prorrogación

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del convenio

Artículo 7. Compensación y absorción

Artículo 8. Garantía personal

Artículo 9. Comisión paritaria

**Capítulo II Organización del trabajo**

Artículo 10. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria

Artículo 11. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria

Artículo 12. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo

Artículo 13. Forma del contrato de trabajo

Artículo 14. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura

Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición

**Capítulo III Ingreso al trabajo**

Artículo 16. Periodo de prueba

Artículo 17. Contenido de la prestación laboral

**Capítulo IV. Clasificación profesional del personal de estructura**

Artículo 18. Grupos profesionales. Clasificación profesional

**Capítulo V. Movilidad y modificación de condiciones de trabajo**

Artículo 19. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. Modificaciones de condiciones de trabajo

**Capítulo VI. Régimen salarial del personal de estructura**

Artículo 21. Estructura y valor de la retribución salarial

Artículo 22. Mejoras voluntarias

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 24. Percepciones extrasalariales

**Capítulo VII Régimen salarial del personal de puesta a disposición**

Artículo 25. Retribución del personal de puesta a disposición

### **Capítulo VIII Tiempo de trabajo**

Artículo 26. Jornada de trabajo

Artículo 27. Horas extraordinarias

Artículo 28. Licencias y permisos

Artículo 29. Reducción de jornada

Artículo 30. Excedencias

Artículo 31. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género

Artículo 32. Igualdad

Artículo 33. Código Ético

Artículo 34. Vacaciones

### **Capítulo IX Acción social**

Artículo 35 Seguro de Convenio

Artículo 36. Bono guardería

Artículo 37. Complemento incapacidad temporal

### **Capítulo X Suspensión y extinción del contrato**

Artículo 38. Suspensión del contrato

Artículo 39. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora

Artículo 40. Extinción por finalización del contrato

### **Capítulo XI Formación profesional**

Artículo 41. Formación profesional

### **Capítulo XII PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES**

Artículo 42. Prevención de riesgos laborales

### **Capítulo XIII Creación empleo estable**

Artículo 43. Creación empleo estable

### **Capítulo XIV Régimen disciplinario**

Artículo 44. Graduación de las Faltas

Artículo 45. Sanciones

### **Capítulo XV Representación y acción sindical en la empresa**

Artículo 46. Competencia y de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 47. Cuotas sindicales

Artículo 48. Procedimiento electoral. Elección.

Artículo 49. Derechos sindicales

### **Disposición adicional.**

Disposición final primera. Derecho supletorio.

## Capítulo I

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.**

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

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

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa SUREMPLEO 2000 ETT S.L. y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria

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

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

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

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

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

#### **Artículo 4. Ámbito personal.**

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

Quedan excluidos:

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

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

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

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de marzo de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024 y entrará en vigor desde el momento de la firma del presente.

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

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

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

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo

#### **Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del Convenio.**

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

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

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

#### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

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

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

#### **Artículo 8. Garantía personal.**

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

### **Artículo 9. Comisión paritaria.**

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

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

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

Estará constituida por el mismo número de representantes de la empresa que del total de los representantes legales de los trabajadores, siendo estos últimos los que marquen, por tanto, el total de componentes, más los asesores de cada parte.

Son funciones de la Comisión paritaria:

La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

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

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

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

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

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.

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 de la Región de Murcia (ASECMUR)

d) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

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

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

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

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

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### **Artículo 10. Facultades de la empresa de trabajo temporal y de la empresa usuaria.**

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

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

#### **Artículo 11. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.**

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

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

#### **Artículo 12. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.**

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las

facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.

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

#### **Artículo 13. Forma del contrato.**

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

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

#### **Artículo 14. 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, fijo discontinuo o por duración determinada, y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

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

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

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

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

circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fija, en su caso, fija discontinua.

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

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

Cualquier modificación de datos deberá ser notificada a la empresa, y de no hacerse, se entenderá como válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números facilitados por el trabajador o trabajadora.

El llamamiento al trabajo será efectuado de conformidad con los siguientes criterios:

1. Por especialidad y categoría.
2. Cuadrilla
3. Ámbito geográfico
4. Antigüedad

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento, se tendrá en cuenta, el número de días trabajados desde la contratación del trabajador/a como fijo discontinuo, tras la reforma laboral de 28 de diciembre de 2021, (RD Ley 32/2021).

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

La empresa estará obligada a disponer de un listado de trabajadores donde se recoja la especialidad, categoría y la antigüedad, así como, zona geográfica o delegación donde el año anterior haya prestado trabajo.

No obstante, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá motivar, y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente, siempre con criterios objetivos y no discriminatorios, con estricta observación a la legislación vigente.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia (BuroSMS, SMS, WhatsApp, etc.), y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. Producido el llamamiento, el trabajador o trabajadora viene obligado a su incorporación al mismo, ya que, de no efectuarlo, se considerará baja voluntaria, salvo que

justifique suficientemente las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

#### **Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.**

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

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

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

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

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

3. Se acuerda la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15

del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato de puesta a disposición. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

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

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

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

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

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

1. Por especialidad y categoría.
2. Cuadrilla
3. Ámbito geográfico
4. Antigüedad

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento, se tendrá en cuenta, el número de días trabajados desde la contratación del trabajador/a como fijo discontinuo, tras la reforma laboral de 28 de diciembre de 2021, (RD Ley 32/2021).

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

### **Capítulo III**

#### **Ingreso al trabajo**

##### **Artículo 16. Período de prueba.**

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

El período de prueba será el reflejado en el convenio colectivo estatal vigente de empresas de trabajo temporal. Las personas contratadas por tiempo indefinido, los periodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 17. Contenido de la prestación laboral.**

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

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

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación profesional del personal de estructura**

##### **Artículo 18. Grupos profesionales. Clasificación profesional.**

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

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

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

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

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

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

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

Niveles profesionales.

Nivel profesional 1:

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

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

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

Operaciones de limpieza.

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

Nivel profesional 2:

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

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

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

Auxiliares Administrativos/as.

Introducidos de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.  
Teleoperadores.

Conserjes y Porteros/as.

Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

Nivel profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados

conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

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

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

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

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

Conductores/as.

Grabadores/Verificadores/as.

Comerciales.

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

Nivel profesional 4:

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

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

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

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

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

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

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

Nivel profesional 5:

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

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

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

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

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

Programador/a de informática.

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

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

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

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

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

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

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

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

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

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

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

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

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

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

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

Nivel profesional 0:

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

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

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

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

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

## Capítulo V

### Movilidad y modificación de condiciones de trabajo

#### Artículo 19. Movilidad funcional y geográfica

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

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

2.- La movilidad geográfica A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

#### **Artículo 20. Modificación de condiciones de trabajo.**

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 10 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 21. Estructura y Valor de la Retribución Salarial.**

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.

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

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

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

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

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

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

**Plus por trabajo nocturno:** Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, quienes presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 30 por 100 del salario base de Convenio.

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

#### CATEGORIAS Y RETRIBUCION SALARIAL, PERSONAL DE ESTRUCTURA

Se acompaña como Anexo I las tablas salariales para el año 2022, aplicándose desde la firma del presente convenio, sin que genere derecho a atrasos.

1. Las tablas salariales y categorías aplicables al personal de estructura de esta empresa se corresponderán con las tablas salariales y categorías recogidas en el convenio de empresas de trabajo temporal de ámbito nacional vigente.

2. En el supuesto de que se publiquen tablas nuevas del convenio nacional con actualización, las tablas del presente convenio se incrementarán en un 1,5% a partir del mes siguiente de la entrada en vigor de dicho convenio colectivo. El valor de los distintos conceptos salariales por categoría será el de ámbito nacional incrementado en un 1,5% para cada periodo de vigencia. Las revisiones salariales correspondientes llevarán actualización y abono salarial, pero no abono de atrasos.

3. En el supuesto de que el convenio de ámbito superior no disponga actualización de tablas salariales por falta de negociación y acuerdo, las retribuciones que la empresa aplicará serán de un 2,5% sobre las tablas últimas del convenio vigente de ámbito nacional. Si se mantuviese la situación de falta de negociación, a cada uno de los años siguientes al primero estatal sin acuerdo se les aplicará un incremento salarial del 2% por categoría y concepto retributivo, salvo pacto que mejore esta cantidad. Una vez normalizado el convenio de

ámbito nacional se procederá a la regularización salarial conforme a lo indicado en el apartado 3 del presente artículo.

4. En ningún caso se procederá a regularizar, si fuese el caso, detrayendo cantidad salarial alguna a los trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 22. 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 23. 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 24. Percepciones extrasalariales.**

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

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

### **Capítulo VII**

#### **Régimen salarial del personal de puesta a disposición**

##### **Artículo 25. Retribución del personal de puesta a disposición.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Capítulo VIII

### Tiempo de trabajo

#### **Artículo 26. Jornada de trabajo.**

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

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

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas entre las partes, empresa y RLT, considerando igualmente lo dispuesto en el artículo 34 del E.T.

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 27. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

#### **Artículo 28. Licencias y permisos.**

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 enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres y madres políticos, hijos, hijas o hermanos, hermanas; y hermanos y hermanas políticas

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.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

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

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

h) 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.

i) Para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

k) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

l) En los casos de nacimientos de hijos o hijas nacidas prematuramente o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

m) 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:

Al tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia.

A un máximo de 50 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. –

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

#### **Artículo 29. Reducción de jornada.**

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

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su

jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en sé iniciará.

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

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

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

### **Artículo 30. Excedencias.**

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

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

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento interno.

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

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

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

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

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

### **Artículo 31. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.**

La trabajadora, tanto de estructura como de puesta a disposición víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de

suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género. 6.

### **Artículo 32. Igualdad.**

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

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

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

Aplicación del plan de igualdad.

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

Contenido del plan de igualdad.

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

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

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

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

Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

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

### **Artículo 33. Código Ético.**

Concepto de Código ético.

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

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

Adhesión al Código Ético.

En todo lo referente a la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas de trabajo temporal, SUREMPLEO 2000 ETT S.L., en su condición de miembro, se adhiere al Código Ético de ATTESUR, con el objetivo de cumplir y defender el compromiso y la responsabilidad en la gestión de las actividades asumidas en unas relaciones basadas en la buena fe, ética empresarial.

### **Artículo 34. Vacaciones.**

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

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

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

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

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

## Capítulo IX

### Acción social

#### Artículo 35. Seguro colectivo.

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

Muerte: 20.000 euros.

Gran invalidez: 25.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 20.000 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 15.000 euros.

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

#### Artículo 36. Bono guardería.

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

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 70% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.
- No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención, con la misma finalidad, por la misma empresa, y por el mismo niño/a.

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

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

#### Artículo 37. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la Empresa de Trabajo Temporal abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 3 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha desde la fecha de publicación en el BORM

## Capítulo X

### Suspensión y extinción del contrato

#### **Artículo 38. Suspensión del contrato.**

El tiempo de suspensión del contrato por las causas legalmente previstas no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso, en los artículos 16 y 17 del presente Convenio colectivo, salvo pacto en contrario. A estos efectos, constituyen causas de suspensión del contrato según los términos del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de las vacaciones de su personal o la suspensión total o parcial de la actividad de los trabajadores y trabajadoras de aquélla, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de la actividad laboral por parte del personal en misión y se comunique previamente a la representación legal de los trabajadores y a los sindicales firmantes del Convenio.

En los supuestos de parto, adopción, discapacidad, riesgo durante el embarazo, u otro reconocido dentro del convenio de ámbito superior, se estará a la observancia de lo dispuesto en el mismo.

#### **Artículo 39. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.**

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

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

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

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

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

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal de estructura o del personal en misión facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### **Artículo 40. Extinción por finalización del contrato.**

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

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

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

## **Capítulo XI**

### **Formación profesional**

#### **Artículo 41. Formación profesional.**

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

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

## **Capítulo XII**

### **Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 42. Prevención de riesgos laborales.**

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

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

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

3. De conformidad con el art. 4 del Real Decreto 216/1999, la empresa usuaria instruirá al personal puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar,

y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

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

### **Capítulo XIII**

#### **Creación de empleo estable**

##### **Artículo 43. Creación de empleo estable.**

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

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

### **Capítulo XIV**

#### **Régimen disciplinario**

##### **Artículo 44. Graduación de las faltas.**

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

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material según los protocolos establecidos.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, teléfono móvil y correo electrónico, en su caso.
9. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.
10. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
11. Falta de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros, mandos, resto de personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

b) Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al mes sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros y compañeras sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y compañeras o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
10. Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.

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

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

c) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto al resto del personal como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.

10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a las personas, sean superiores, compañeras o subordinados.

11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.

12. El abuso grave de autoridad para con las personas subordinadas.

13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

15. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para la empresa.

17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.

18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.

19. La inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.

20. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

21. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### **Artículo 45. Sanciones.**

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

a) Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

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

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

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

### **Capítulo XV**

#### **Representación y acción sindical en la empresa**

#### **Artículo 46. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 47. Cuotas sindicales.**

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

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

#### **Artículo 48. Procedimiento electoral. Elección.**

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

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

#### **Artículo 49. Derechos sindicales.**

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

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

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

**Disposición adicional.**

Las partes convienen que al tratarse del primer convenio de aplicación, la comisión negociadora podrá reunirse para llevar a cabo aquellas adaptaciones que sean precisas, en especial a lo relativo a los trabajadores puestos a disposición y su ordenación en cuanto al llamamiento. Los acuerdos que puedan derivarse modificaran y actualizaran el presente convenio colectivo.

**Derecho supletorio. Disposición final primera.**

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

**Anexo I las tablas salariales para el año 2022 con incremento conforme al artículo 21 del presente convenio colectivo.**

Grupo	ANUAL 2022
1	14.350,00 €
2	14.350,00 €
3	14.811,60 €
4	15.560,10 €
5	17.475,19 €
6	19.989,33 €
7	20.946,89 €

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**5 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de convenio colectivo y tabla salarial de 2022 de Cruz Roja Española Región de Murcia.**

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

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación de Convenio Colectivo y Tabla Salarial 2022, con número de expediente 30/01/0284/2022; denominado Cruz Roja Española Región de Murcia; código de convenio nº 30003252012010; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/05/2022 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 19 de diciembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA CRUZ ROJA ESPAÑOLA REGIÓN DE MURCIA

En la ciudad de Murcia, siendo las 13:00 horas del día 16 de mayo de 2022 se reúnen previa convocatoria en forma los señores/as seguidamente reseñados:

El presente acuerdo de modificación se adopta por la comisión negociadora del convenio colectivo para Cruz Roja Región de Murcia, compuesta por los miembros que a continuación se detallan:

Por la parte empresarial:

D. José Luis Morera Herranz

Por la parte Social:

Comité de Empresa

D.<sup>a</sup> María José Ciller Montoya.

D. Eduardo Serrano Miguel.

Ambas partes se reconocen plena capacidad y legitimación para negociar al amparo de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras.

### Exponen

I.- Que Cruz Roja Española Oficina Autónoma de Murcia se rige por el Convenio Colectivo de Empresa publicado en el BORM de fecha 3 de junio de 2010 código actual 30003252012010.

II.- Que dicho Convenio fue denunciado por la empresa mediante escrito de fecha 22 de octubre de 2015 una vez concluida su duración pactada de conformidad con lo establecido en el artículo 4, el día 31 de diciembre de 2013 más dos prórrogas anuales correspondientes a 2014 y 2015.

III.- Constituida la Comisión Negociadora del nuevo texto del Convenio Colectivo, no se han concluido los trabajos necesarios en orden a dotarse de una nueva regulación paccionada, a pesar del tiempo transcurrido.

IV.- Según dispone el artículo 4 del citado convenio en su párrafo 5.º referido al incremento salarial, una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes se aplicará el IPC Real Nacional hasta que sea sustituido legalmente mediante negociación colectiva. Según dispone el artículo 17 del citado convenio en su párrafo 6.º referido a las categorías profesionales, se establecen dos niveles retributivos A y B, que permite la promoción económica sin cambiar de grupo ni de categoría profesional. Queda establecida en un plazo máximo de 20 años con iguales tramos de aumento para todos los casos, iniciándose este plazo el 1 de enero de 2009. Estos niveles retributivos serán revisados anualmente por la comisión paritaria con el fin de establecer los porcentajes de incremento anual en el plazo fijado, así como la disminución de este si fuese posible.

En caso en que, de forma excepcional, no pudieran reunirse la comisión paritaria o no alcanzara acuerdo alguno, se incrementará automáticamente en 1%.

V.- La variación porcentual del IPC correspondiente al año 2021 ha sido del 6'5%.

VI.-Dicho índice de inflación, representa en caso de aplicación directa a la tabla salarial, una situación de grave quebranto económico a la empresa, lo que conllevaría la necesidad de amortizar puestos de trabajo y cerrar líneas de

actividad y proyectos ante la imposibilidad de asumir el coste salarial, todo lo cual ha sido debidamente expuesto y documentado a la representación de las personas trabajadoras que son perfectas conocedoras de la situación existente.

Por todo ello las partes negociadoras, han alcanzado el siguiente ACUERDO LABORAL DE EMPRESA en base a los siguientes:

### **Pactos**

**Primero.** - Las partes, en virtud de la situación y circunstancias relatadas anteriormente, acuerdan no aplicar en el ejercicio 2022 el incremento salarial previsto en el artículo 4 del vigente Convenio Colectivo de Empresa por las razones expuestas.

**Segundo.** - El incremento salarial para el año 2022 se fija en el 2,5%, que se aplicará sobre la tabla salarial del año 2021 que se adjunta como anexo I, a la que previamente se ha incorporado el importe correspondiente al 3,5% de incremento del pacto de asimilación para el año 2022.

**Tercero.** - De conformidad con el artículo 8 del vigente convenio colectivo la jornada laboral se desarrollará de forma continuada de siete horas diarias, de 8 a 15 horas en los siguientes periodos:

- Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.
- Lunes Santo, Martes Santo, y Miércoles Santo
- Los días 26,27,28,29 y 30 de diciembre.
- Los días 2,3,4,5 y 7 de enero.
- Semana que coincida con las fiestas locales de cada municipio.

Y durante el resto del año la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales. De lunes a viernes de 08:00 horas a 14:30 horas, realizando mínimo una tarde por semana de lunes a jueves.

Se garantizará las franjas de presencia en oficina de 09:30 a 13:30 horas y mínimo de 1,5 horas por la tarde, teniendo en cuenta:

- Hora máxima de entrada 16:30 horas
- Hora máxima de salida 19:00 horas.

Quedando excluidos aquellos servicios o proyectos que tengan un horario específico tal y como se establece en el artículo 8 del convenio colectivo, que conservarán sus horarios prefijados.

Medidas de flexibilidad de jornada:

— Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se establece una flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral, fijándose una franja para prestar la jornada laboral desde las 7:00 horas hasta las 19:00 horas, no computándose como tiempo de trabajo efectivo cualquier entrada o salida fuera de dicho tramo horario, salvo autorización expresa o en virtud de turnos de trabajo establecidos.

— Para las personas trabajadoras que su jornada de trabajo sea a tiempo completo el tramo de flexibilidad podrá ser de hasta 2 horas.

— Para las personas trabajadoras con contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial se acuerda la siguiente flexibilidad horaria:

- Para las personas trabajadoras cuya jornada semanal sea de al menos treinta horas y más hasta la jornada completa, se acuerda dentro de la jornada

laboral diaria, una flexibilidad horaria, al inicio y a la finalización de ésta, con un tramo máximo de una (1) hora.

- Para las personas trabajadoras cuya jornada semanal sea de menos de treinta horas, se establece dentro de la jornada laboral diaria, una flexibilidad horaria, al inicio y a la finalización de ésta, con un tramo máximo de treinta (30) minutos.

Esta flexibilidad horaria acordada no exige la previa comunicación del trabajador, ya que la jornada de trabajo a realizar y el horario establecido no se modifican; solo se flexibiliza la hora de entrada y salida, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponiendo de esta flexibilidad de manera irregular, ajustándose por tanto el horario de entrada y salida, garantizándose el cumplimiento de la jornada laboral establecida dentro de las franjas horarias acordadas.

Asimismo, y fomentando esta flexibilidad para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el descanso diario para la comida se podrá realizar durante 45 minutos como mínimo, ajustándose también el horario de salida, garantizando las franjas de presencia establecidas.

Esta flexibilidad horaria tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, el clima laboral, fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y aumentar la productividad; siendo voluntaria su realización por las personas trabajadoras, pudiendo realizarse de forma irregular.

Quedan excluidos del sistema de flexibilidad horaria arriba pactado aquellos servicios o proyectos en los que no puedan aplicarse debido a las necesidades y obligaciones de la actividad que desarrollan y que se fijaran por la empresa con los representantes de las personas trabajadoras, en esos casos, mantendrán sus horarios prefijados y definidos.

**Cuarto.-** Se incrementa el número de días de vacaciones anuales previsto en el artículo 9 del Convenio Colectivo en dos días más. Dado que existen dos sistemas de disfrute se pacta que las vacaciones se disfrutaran, a solicitud de la persona trabajadora de acuerdo con una de estas dos modalidades:

— 33 días naturales. Por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se establecerán los programas o proyectos que se podrán acoger a esta modalidad y los periodos mínimos.

— 24 días laborales que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 días naturales.

**Quinto. -** Se emplazan las partes para reanudar la negociación de un nuevo convenio colectivo de forma inmediata, que entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

**Sexto. -** La vigencia de este acuerdo será indefinida y en cualquier caso hasta su sustitución por el futuro convenio colectivo que acuerden las partes.

Firmado:

Empresa, José Luis Morera Herranz.

Comité de Empresa, María José Ciller Montoya

Eduardo Serrano Miguel

**TABLA SALARIAL 2022**

Asim.sube 3,5% **29,50%**

IPC **2,50%**

CATEGORIA	GRUPO PROFES.	SALARIO BASE	SALARIO BASE ASIMILADO					PLUS PRODUC. CONVENIO
			SALARIO BASE	DIFERENCIA	ASIMILAC. CATEG. (29,5%)	SAL. BASE ASIMILADO		
Titulados de Grado Superior y Asimilados	I	2.383,25	1.084,53	1.298,72	383,12	1.467,65	162,77	
Titulados de Grado Medio y Asimilados	II	1.866,54	1.084,53	782,01	230,69	1.315,23	162,77	
Profesionales de Oficio	III	1.365,35	1.084,53	280,81	82,84	1.167,37	162,77	
Personal de Actividad	IV	1.258,83	1.084,53	174,30	51,42	1.135,95	162,77	
Responsable de Administración	I	1.672,58	1.084,53	588,05	173,47	1.258,01	162,77	
Administrativos/as	II	1.418,55	1.084,53	334,02	98,54	1.183,07	162,77	
Auxiliar de Administración	III	1.152,49	1.084,53	67,95	20,05	1.104,58	162,77	
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	I	1.061,86	854,96	206,90	61,04	916,00	162,77	
Auxiliar de Clínica/Cuidador	II	854,96	780,58	74,38	21,94	802,52	162,77	
Personal de Limpieza	III	821,62	752,18	69,44	20,48	772,66	162,77	

CATEGORÍAS	SALARIOS BASES							
	2016	2017	2018 PROV.	2018 DEF.	2019 DEF.	2020 DEF.	2021	2022
Titulados de Grado Superior y Asimilados	1.188,04	1.217,86	1.240,39	1.264,83	1315,70	1354,72	1387,51	1467,65
Titulados de Grado Medio y Asimilados	1.108,10	1.131,94	1.152,88	1.167,60	1206,55	1234,39	1256,44	1315,23
Profesionales de Oficio	1.030,55	1.048,60	1.067,99	1.073,28	1100,68	1117,68	1129,31	1167,37
Personal de Actividad	1.014,07	1.030,89	1.049,96	1.053,24	1078,18	1092,88	1102,29	1135,95
Responsable de Administración	1.078,08	1.099,69	1.120,03	1.131,10	1165,58	1189,23	1207,24	1258,01
Administrativos/as	1.038,78	1.057,44	1.077,01	1.083,29	1111,92	1130,07	1142,81	1183,07
Auxiliar de Administración	997,61	1.013,20	1.031,94	1.033,22	1055,71	1068,12	1075,32	1104,58
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	810,16	824,23	839,48	843,37	864,63	877,72	886,59	916,00
Auxiliar de Clínica/Cuidador	721,96	733,48	747,05	748,45	765,22	774,70	780,42	802,52
Personal de Limpieza	695,35	706,42	719,49	720,79	736,91	745,99	751,45	772,66

PLUS CONVENIO	2021	2022
	158,80	162,77

**TABLA SALARIAL 2022**

CATEGORIA	GRUPO PROFES.	SALARIO BASE	PLUS PRODUC. CONVENIO
Titulados I	I	2.383,25	162,77
Titulados II	II	1.866,54	162,77
Técnico Especialista III	III	1.365,35	162,77
Técnico Especialista IV	IV	1.258,83	162,77
Responsable de Administración	I	1.672,58	162,77
Administrativos/as	II	1.418,55	162,77
Auxiliar de Administración	III	1.152,49	162,77
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	I	1.061,86	162,77
Auxiliar de Clínica/Cuidador/Auxiliar Servicios Generales	II	854,96	162,77
Personal de Limpieza	III	821,62	162,77

CATEGORÍAS	SALARIO BASE ASIMILADO	
	2021	2022
Titulados I	1.387,51	1.467,65
Titulados II	1.256,44	1.315,23
Técnico Especialista III	1.129,31	1.167,37
Técnico Especialista IV	1.102,29	1.135,95
Responsable de Administración	1.207,24	1.258,01
Administrativos/as	1.142,81	1.183,07
Auxiliar de Administración	1.075,32	1.104,58
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	886,59	916,00
Auxiliar de Clínica/Cuidador/Auxiliar Servicios Generales	780,42	802,52
Personal de Limpieza	751,45	772,66

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**6 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de prórroga del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA).**

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

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Prórroga de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0313/2022; denominado Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA); código de convenio nº 30000462011984; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/11/2022 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 19 de diciembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

### **Acuerdo revisión salarial para el ejercicio 2023, prórroga del Convenio Colectivo de la Empresa EMUASA**

En la ciudad de Murcia, en los locales de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA), siendo las 12 horas del día 17 de noviembre de dos mil veintidós, y reunida la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la mencionada Empresa, con la asistencia de los miembros y asesores que se reflejan a continuación:

Por la parte empresarial:

- D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores Manzano Murcia
- D. Francisco Pérez García
- D.<sup>a</sup> Cristina Murcia Ballester
- D. Rafael Gómez Villanueva

Por la parte social:

- D. José Miguel Abril Cañada (UGT)
- D.<sup>a</sup> Catalina A Martínez Cánovas (UGT)
- D. Ricardo Huercio García (UGT)
- D. José M. Lax Martínez (UGT)
- D. Javier Hernández Selva (UGT)
- D. Pablo Cascales de Paz (USO)
- D.<sup>a</sup> Alicia Gadea Gadea (USO)
- D. José David Simón Sánchez (CCOO)
- D. Patricio Rives Arcayna (CCOO)
- D. José Franco Ortín (Delegado S. UGT)
- D. Andrés Palou Giménez (Delegado S. CCOO)
- D. Diego A Muñoz Marín (Delegado S. USO)

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria, como Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de EMUASA, para la suscripción del presente acuerdo.

#### **Acuerdan:**

**Primero.-** Las partes han acordado una segunda prórroga por un año la vigencia del Convenio Colectivo de Empresa para 2021 ya prorrogado para 2022, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2023.

**Segundo.-** Las partes han pactado un incremento anual que no excede de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y el Real Decreto Ley 18/2022, de 18 de octubre o sucesivos.

· Con efectos 01/01/2022 se actualizarán los conceptos económicos mediante la aplicación de un incremento adicional del 1,5% respecto a los importes fijados para 2021 y sobre el incremento inicial del 2% ya aplicado para 2022.

Se adjunta como Anexo a este acuerdo la relación de conceptos que se verán revalorizados.

· Con efectos 01/01/2023 se incrementarán los conceptos económicos con el máximo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

**Tercero.-** Se acuerda la modificación de la redacción del Art. 25 del convenio

- Teniendo el Art 25 en el convenio 2022 la siguiente redacción:

**ARTÍCULO 25: INCREMENTO SALARIAL**

*El Real Decreto Ley 11/2020, publicado en el BOE el 30 de diciembre de 2020, establece que "en el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo".*

*Como consecuencia de lo anterior, las tablas salariales definitivas para el año 2021 reflejarán el incremento máximo (respecto a tablas de 2020) establecido en la LPGE (0,9%). Serán aplicables con efectos retroactivos de 01/01/2021.*

*La tabla salarial de 2021 será la que se refleja en el Anexo III, que es el resultado de incrementar en un 0,9% la tabla salarial definitiva de 2020.*

Los incrementos retributivos pactados no exceden de lo previsto en el Real Decreto-Ley 24/2018 y en el Real Decreto-Ley 2/2020.

- Se acuerda la modificación del texto del convenio del art. 25 que quedaría:

**ARTÍCULO 25: INCREMENTO SALARIAL**

*Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal se incrementarán sobre la tabla salarial definitiva del año anterior, según se detalla de la siguiente manera:*

*Se garantiza el incremento máximo establecido para el personal al servicio del sector público por La Ley de Presupuestos Generales del Estado y/o por la Ley de acompañamiento a los presupuestos generales del estado durante los años de vigencia de este convenio*

*Los incrementos retributivos pactados no excederán, en ningún caso, de lo previsto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.*

**Cuarto.-** Con el abono del 1,5% adicional correspondiente a 2022, ambas partes reconocen saldados todos los incrementos retributivos aplicables hasta 31-12-2022.

**Quinto.-** Se apodera a Dña. María Dolores Manzano Murcia a los meros efectos de la presentación telemática del acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo para su registro a través de la plataforma RegCon.

**Sexto.-** Del contenido de este acta se dará cuenta en el próximo Consejo de Administración de EMUASA. Superado este trámite, se iniciará el registro en RegCon.

**Séptimo.-** Se realizará el abono de los "atrasos" correspondientes al incremento adicional de 1,5% correspondiente a 2022 en la nómina siguiente a la fecha de tramitación del registro de este Acuerdo en RegCon.

Y, para que conste a los efectos oportunos, firman en representación de ambas partes en aceptación y conformidad con todo lo acordado en el lugar y fecha arriba indicado.

**Por los trabajadores y trabajadoras:      Por la empresa:**

José Miguel Abril Cañada (UGT)	M.ª Dolores Manzano Murcia
Catalina A Martinez Cánovas(UGT)	Francisco Pérez García
Ricardo Huercio García (UGT)	Cristina Murcia Ballester
José M. Lax Martínez (UGT)	Rafael Gómez Villanueva
Javier Hernández Selva (UGT)	
Pablo Cascales de Paz (USO)	
Alicia Gadea Gadea (USO)	
José David Simón Sánchez (CCOO)	
Patricio Rives Arcayna (CCOO)	
José Franco Ortín (Delegado S. UGT)	
Andrés Palou Giménez (Delegado S. CCOO)	
Diego A. Muñoz Marín (Delegado USO)	

**Anexo – Relación de conceptos revalorizados como consecuencia de la aplicación de los incrementos indicados en el apartado segundo del presente acuerdo**

- Artículo 15 – Formación Profesional
- Artículo 22.1 – Salario Base
- Artículo 22.2 – Plus de Convenio
- Artículo 22.4 – Antigüedad
- Artículo 22.7 – Plus Transporte
- Artículo 22.8 – Plus Asistencia
- Artículo 22.9 – Plus de Nochebuena y Nochevieja
- Artículo 23 – Horas extraordinarias
- Artículo 24.1 – Plus de jornada partida
- Artículo 24.2 – Plus de turnos
- Artículo 24.3 – Retén, guardias, localizable y jefes de guardia
- Artículo 24.4 – Plus por condiciones especiales de trabajo
- Artículo 24.6 – Plus de Conducción
- Artículo 24.7 – Dietas
- Artículo 24.9 – Nocturnidad
- Artículo 28 – Seguro complementario por muerte o invalidez
- Artículo 29 – Premio de vinculación
- Artículo 32 – Plan de Pensiones
- Artículo 33 – Anticipos
- Artículo 35 – Fondo para el deporte y los hábitos saludables
- Artículo 40.3 – Derechos materiales (asignación al Comité de Empresa)

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**7 Anuncio de información pública relativa a la solicitud de autorización administrativa y la autorización administrativa de construcción del proyecto de instalación eléctrica de generación solar fotovoltaica denominada "Proyecto de Planta Solar Fotovoltaica para conexión a red de 1,249 MWp en Bullas" en el término municipal de Bullas.**

A los efectos previstos en el artículo 125 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Orden de 25 de abril de 2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 kV, se somete a Información Pública la siguiente solicitud, cuyas características principales son las que se señalan a continuación:

a) Peticionario: Ecoparque Solar de Bullas S.L; C.I.F. / N.I.F. n.º B-73428518 y con domicilio en Calle Puerta de Orihuela, 6, Murcia, 30003, Murcia.

b) Objeto: Solicitud de la autorización administrativa y autorización administrativa de construcción de proyecto de instalación de producción de energía eléctrica solar fotovoltaica.

c) Denominación: Central solar fotovoltaica "Ecoparque Solar Bullas".

d) Situación: Polígono 29, Parcela 124; Los Muletos.

e) Término/s Municipal/es: Bullas.

f) Finalidad de la instalación: Producción, transformación y evacuación de energía eléctrica a las redes de transporte o distribución.

g) Características técnicas:

Generación de energía eléctrica.

Tipo: Instalación eléctrica de baja tensión de planta solar fotovoltaica fija

Número de generadores y potencia unitaria: 2.314 módulos de 540 Wp.

Potencia pico total: 1.249,56 KWp.

Potencia instalada: 1.000 KW.

Inversores: 5 inversores de 200 kW de potencia.

Potencia acceso otorgada: 1.000 KW.

Tensión nominal en corriente alterna: 800 V.

Centro transformación y medida.

Tipo: Interior prefabricado.

Relación de transformación: 800 V / 20000 V.

Número de centros de transformación: Uno.

Número de transformadores por centro de transformación y potencia unitaria: Uno / 1.000 KVA.

Potencia total: 1.000 KVA.

Número de celdas por centro de transformación: 4 (1 celdas de línea, 1 celda de medida, 1 celda protección interruptor automático y 1 celda protección y medida en barras).

Línea eléctrica interior parque.

Tipo: Subterránea.

Nº Circuitos: Uno.

Tensión de suministro: 20 KV.

Origen: Celda de línea en el Centro de Seccionamiento (CS).

Final: Celda de línea del centro de Transformación y Medida.

Longitud conductor: 620 metros.

Conductor: AL HEPRZ1 12/20 KV H16 3x(1x240) mm<sup>2</sup>.

Longitud canalización: 600 metros.

h) Ingeniero redactor del proyecto: D. Francisco Javier Rincón Pedreño

i) Presupuesto: 389.956,04 €.

Expediente n.º: 4E22ATE15481 (Instalación de producción).

El extracto de la solicitud al que hace referencia el artículo 125 del R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica se hace público para conocimiento general, para que pueda ser examinado el expediente por quien lo solicite, en las oficinas de esta Dirección General, sita en C/ Nuevas Tecnologías, nº 1, en horas de despacho al público, y presentar dirigidas a dicho centro, las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de treinta días a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BORM.

En Murcia, 20 de diciembre de 2022.—El Director General de Energía y Actividad Industrial y Minera, Horacio Sánchez Navarro.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca, Medio Ambiente y Emergencias

- 8 Anuncio de la Resolución de 13 de diciembre de 2022 de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se formula informe de impacto ambiental de un proyecto de central solar fotovoltaica "Mesegueres", subestación transformadora Mesegueres 30/132 kv, línea de evacuación y subestación de maniobra y medida, en el término municipal de Murcia (EIA20210017).**

La Dirección General de Medio Ambiente ha dictado Resolución de fecha 13 de diciembre de 2022, por la que se formula Informe de Impacto Ambiental en el que se determina que el Proyecto de central solar fotovoltaica "Mesegueres", subestación transformadora Mesegueres 30/132 kV, línea de evacuación y subestación de maniobra y medida, en el término municipal de Murcia, podría tener efectos significativos sobre el medio ambiente, en los términos establecidos en el presente informe, debiéndose someter a una evaluación de impacto ambiental ordinaria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.3 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se hace pública la referida Resolución, cuyo contenido íntegro puede consultarse en la página web:

[https://sede.carm.es/jAD/PAE\\_PUBLICO/AccesoPublico.xhtml?URLParam.iddoc=ES\\_A14028280\\_2022\\_DOCH179897352M1671008619679ROF](https://sede.carm.es/jAD/PAE_PUBLICO/AccesoPublico.xhtml?URLParam.iddoc=ES_A14028280_2022_DOCH179897352M1671008619679ROF)

Murcia, 14 de diciembre de 2022.—El Director General de Medio Ambiente, Francisco Marín Arnaldos.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

### **9 Corrección de error en lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión mediante el sistema de concurso de méritos de dos plazas de Conserje.**

Advertido error material en la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión mediante el sistema de concurso de méritos de dos plazas de Conserje, publicada en el BORM n.º 271 de fecha 23 de noviembre de 2022, procede realizar su corrección en los siguientes términos:

Delgado Valero, Francisco Javier DNIC \*\*6547\*\* debe aparecer en la lista definitiva de aspirantes admitidos.

Molina de Segura, 30 de noviembre de 2022.—El Alcalde, Eliseo García Cantó.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

### **10 Aprobación de varios padrones del tercer cuatrimestre de 2022, meses de septiembre a diciembre.**

Se pone en conocimiento de los contribuyentes interesados que por resoluciones de la Directora de la Agencia Municipal Tributaria del Ayuntamiento de Murcia de 20 de diciembre de 2022 han sido aprobados los padrones del tercer cuatrimestre de 2022, meses de septiembre a diciembre, que se detallan a continuación, y autorizados por la Jefatura de la Dependencia de Recaudación los padrones cobratorios correspondientes a dichas tasas, poniendo al cobro los correspondientes recibos en el periodo voluntario de ingreso que comprenderá del día 5 de enero al día 6 de marzo de 2023, ambos incluidos.

- Tasa por prestación del servicio de puestos y casetas en Mercados en Murcia y Pedanías (Ordenanza fiscal 1.8).

- Tasa por Utilización Privativa o Aprovechamiento de la Vía Pública con Quioscos en Murcia y Pedanías (Ordenanza Fiscal 2.5).

- Tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial del suelo, subsuelo o vuelo del dominio público local, regulada en la Ordenanza Fiscal 2.1, epígrafes 4.a) vallas, b) andamios y aparatos elevadores y e'') macetas, tinajas y elementos de decoración y otros análogos y 19) otras ocupaciones.

- Tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial del suelo, subsuelo o vuelo del dominio público local, regulada en la ordenanza fiscal 2.1, epígrafes 15) reserva de terrenos para carga y descarga y 16.b).

Estos padrones se encuentran expuestos al público en la Agencia Municipal Tributaria de este Ayuntamiento durante un plazo de 15 días a partir del día siguiente a la publicación de este edicto, donde puede ser examinado por los contribuyentes a quienes interese.

Asimismo, los datos contenidos en dichos padrones podrán ser consultados con certificado digital, en la Sede Asociada de la Agencia Municipal Tributaria, accediendo a la opción "Bienes y tasas". En caso de no disponer de certificado digital, se podrá utilizar una clave segura de usuario, que se puede obtener llamando al teléfono 968 355 002.

Contra la inclusión en dichos padrones o contra las cuotas que en ellos se indican, pueden interponerse los siguientes recursos:

A) Recurso potestativo de reposición, previo a la reclamación económico-administrativa, ante el Ayuntamiento de Murcia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública del presente padrón (art. 14.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

En el caso de interposición de recurso de reposición se hará constar que dicho acto no ha sido impugnado en vía económico-administrativa (art. 21 del Reglamento General de Desarrollo de la LGT, en materia de revisión en vía administrativa aprobado por Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo).

Contra la resolución del recurso de reposición, puede el interesado interponer reclamación económico-administrativa ante el Consejo Económico-Administrativo de Murcia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, si existe resolución expresa, o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, si aquella no se produjera (art. 19 del Reglamento del Consejo Económico-Administrativo de Murcia, BORM n.º 86 de 16/04/2005).

B) Reclamación Económico-Administrativa ante el Consejo Económico-Administrativo Municipal, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del período voluntario de pago del presente padrón (art. 235.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

La resolución de la reclamación económico-administrativa pone fin a la vía administrativa y es susceptible de recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación.

Si no recayese resolución expresa, el plazo será de seis meses, contados desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto (art. 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

El periodo voluntario de pago de las cuotas del padrón aprobado es del 5 de enero al 6 de marzo de 2023, ambos incluidos.

Para aquellos recibos que no se encuentren domiciliados, el pago debe hacerse en las oficinas de las entidades colaboradoras utilizando el documento de ingreso que este Ayuntamiento remitirá por correo ordinario a todos los interesados. Asimismo, el documento de ingreso podrá obtenerse a través de:

Sede Asociada de la Agencia Municipal Tributaria <https://sedeamt.murcia.es/>  
Atención telefónica 968355002

Correo electrónico a la dirección [aytomurcia@canaltributos.com](mailto:aytomurcia@canaltributos.com)

Son entidades colaboradoras: Sabadell, Cajamar, Caja Rural Central, Banco Bilbao-Vizcaya-Argentaria y Banco Santander.

Los recibos no domiciliados pueden pagarse también a través de la pasarela de pago de la que dispone la Sede Asociada de la Agencia Municipal Tributaria (<https://sedeamt.murcia.es/>) desde la opción "Pagar impuestos, tasas y multas".

Asimismo, quienes no reciban o extravíen el documento de ingreso pueden obtener un duplicado del mismo en cualquiera de las oficinas de gestión y recaudación municipal, sitas en Plaza de Europa n.º 1, C/ Escultor Juan González Moreno n.º 4 (junto a Virgen de los Peligros) y Av. Juan Carlos I, n.º 4 de Murcia; C/ Condes de la Concepción, n.º 23, de El Palmar; C/ Pencho Tomás, n.º 7, de Beniaján; Pl. Enrique Tierno Galván, n.º 2, de Cabezo de Torres; C/ Pina, de Puente Tocinos; C/ Cura Jiménez n.º 30, de Alquerías; C/ Fundador Maciascoque n.º 3, de Guadalupe; y C/ San Pedro n.º 3, de Los Martínez del Puerto.

Transcurrido el plazo indicado, las cuotas no pagadas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas que ocasionen.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del R.D. 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

Murcia, 20 de diciembre de 2022.—El Alcalde P.D. (Decreto Alcaldía 30/03/2021).—La Jefa de Servicio de la Agencia Municipal Tributaria, Concepción Alarcón Terroso.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

**11 Aprobación inicial del proyecto de Estudio de Detalle en Parcela U3, Sector NPO, 3C, en calle Maestro Evaristo Picazo, calle Maestra Rosario Vicancos y calle Escuelas, en Cobatillas.**

Aprobado inicialmente por la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, en sesión celebrada el día 11 de noviembre de 2022, el proyecto de Estudio de Detalle en parcela U3, sector NPO, 3c, Cobatillas, se somete a información pública, de conformidad con los arts. 139, 144 y 166 de la Ley 13/2015, de 30 de marzo, de ordenación territorial y urbanística de la Región de Murcia, por plazo de veinte días, para la presentación de alegaciones, el cual empezará a contar desde el día siguiente al de aparición del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región.

Durante dicho plazo, las personas interesadas podrán examinarlo preferentemente en la dirección electrónica [urbanismo.murcia.es/infourb](http://urbanismo.murcia.es/infourb) o bien de forma presencial en la planta baja del Edificio Municipal de Servicios Abenarabi, sito en Avda. Abenarabi 1/A, Murcia en la Sección de Información Urbanística, exclusivamente con cita previa llamando al siguiente teléfono: CINATUR 968358610.

Murcia, 12 de diciembre de 2022.—El Alcalde, P.D., el Jefe del Servicio Admvo. de Planeamiento, María Dolores Martínez Gimeno.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

**12 Corrección de error en la publicación de las bases de la convocatoria de concurso oposición para proveer mediante promoción interna diversas plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público 2019. Expte. 2022/01303/000516.**

Advertido error material, por omisión en la publicación en BORM n.º 297 de 27 de diciembre de 2022, correspondiente a las bases de la Convocatoria de concurso oposición para proveer mediante promoción interna diversas plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público 2019, aprobada mediante decreto de la concejalía delegada de Gestión Económica y Seguridad Ciudadana, número 202224509, de 20 de diciembre de 2022, en virtud de la delegación especial realizada por acuerdo de Junta de Gobierno de 31 de marzo de 2022, consistiendo el error en la omisión del Anexo I (Requisitos, temarios y pruebas de acceso de las convocatorias de plazas de la Oferta de Empleo Público de 2019, restringidas a la Promoción Interna, del Excmo. Ayuntamiento de Murcia), se procede a subsanar dicho error, con la publicación del citado ANEXO I.

Murcia, a 28 de diciembre de 2022.—El Alcalde, P.D., el Jefe en funciones de Selección y Formación, Sergio Muñoz Hernández.

## ANEXO I

**Requisitos, temarios y pruebas de acceso de las convocatorias de plazas de la Oferta de Empleo Público de 2019, restringidas a la Promoción Interna, del Excmo. Ayuntamiento de Murcia.**

### 1.- PLAZAS Y REQUISITOS DE ACCESO

DENOMINACIÓN	PERTENENCIA A GRUP/SUBGRUPO DE TITULACIÓN Y REQUISITOS ESPECÍFICOS	Nº PLAZAS
PROGRAMADOR ANALISTA	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo C/C1.</li><li>- Estar ocupando plaza de programador base.</li><li>- Estar en posesión del título de Bachiller o Técnico, o cumplir lo establecido en la Disposición adicional novena del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.</li><li>- Pertener al grupo C/ C1 de titulación.</li></ul>	6
AUXILIAR TÉCNICO INDUSTRIAL	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo C/C1.</li><li>- Estar ocupando plaza de Oficial electricista.</li><li>- Estar en posesión del título de Bachiller o Técnico, o cumplir lo establecido en la Disposición adicional novena del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.</li><li>- Pertener al grupo C/ C2 de titulación.</li><li>- Estar en posesión del carnet de conducir clase B.</li></ul>	9
INSPECTOR DE LIMPIEZA VIARIA	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo C/C1.</li><li>- Estar ocupando plaza de Inspector de limpieza viaria y transporte público.</li><li>- Estar en posesión del título de Bachiller o Técnico, o cumplir lo establecido en la Disposición adicional novena del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.</li><li>- Pertener al grupo C/ C2 de titulación.</li><li>- Estar en posesión del carnet de conducir clase B.</li></ul>	5

## **2.- TEMARIOS**

### **PROGRAMADOR ANALISTA (C1)**

- Tema 1.- Arquitecturas para Ciudades Inteligentes. Estándares y marcos de referencia.
- Tema 2.- Sistemas GIS e Infraestructuras de Datos Espaciales. LISIGE, Ley 14/2010, de 5 de julio.
- Tema 3.- Arquitectura de proyectos BI: Procesos de Extracción, Transformación y Carga. Herramientas de Visualización y consulta.
- Tema 4.- Sistemas GNU/Linux. Órdenes y configuraciones básicas. El Shell, conceptos y programación. Administración, herramientas básicas, monitorización del sistema, usuarios, grupos y permisos, el sistema de ficheros.
- Tema 5.- Windows Server: Dominio de Active Directory. Arquitectura del dominio Windows. Usuarios, equipos, grupos. Administración de directivas de grupo GPO. Relaciones de confianza. Replicación.
- Tema 6.- Correo electrónico. Elementos que componen un sistema de correo electrónico. Protocolos SMTP, POP3, IMAP. Herramientas colaborativas en la Nube.
- Tema 7.- Sistema Gestor de Base de Datos Oracle, PostgreSQL y MySQL: Estructura física y lógica de la base de datos, arquitectura, procesos, administración, seguridad, copias de seguridad.
- Tema 8.- Arquitectura y herramientas de manejo de contenedores. Integración continua de software.
- Tema 9.- Virtualización de servidores y almacenamiento en datacenters: Conceptos y arquitecturas de virtualización de servidores en VmWare. Vmware vSphere: Máquinas virtuales, plantillas, clones, instantáneas, almacenamiento virtual, redes virtuales, almacenes de datos VMFS, vMotion, storage vMotion, High Availability, DRS.
- Tema 10.- Redes de telecomunicaciones. Conceptos. Medios de transmisión. Conmutación de circuitos y paquetes. Infraestructuras de acceso. Interconexión de redes. Protocolos de encaminamiento. Calidad de servicio.
- Tema 11.- El modelo de referencia de interconexión de sistemas abiertos (OSI) de ISO: arquitectura, capas, interfaces, protocolos, direccionamiento y encaminamiento.
- Tema 12.- Redes de área local. Tipología. Medios de transmisión. Métodos de acceso. Dispositivos de interconexión. Administración de redes LAN. Monitorización y control de tráfico. Configuración y gestión de redes virtuales (VLAN).
- Tema 13.- La seguridad en redes. Tipos de ataques y herramientas para su prevención: cortafuegos, control de accesos e intrusiones, técnicas criptográficas, etc. Medidas específicas para las comunicaciones móviles.
- Tema 14.- Gestión de servicios e infraestructuras TIC. Acuerdos de nivel de servicio. Gestión de incidencias. Bases conceptuales de ITIL (IT Infrastructure Library). ISO 20000 e ITIL.
- Tema 15.- Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica. CCN CERT y AAPP: objetivos, servicios, soluciones. Política de Seguridad del Ayuntamiento de Murcia.

**PROGRAMADOR ANALISTA (C1)**

- Tema 16.- Oracle. Objetos del esquema: tablas, vistas, secuencias, sinónimos, índices, paquetes, procedimientos, funciones, triggers, etcétera. Dependencias entre objetos. El diccionario de datos. Tipos de datos e integridad.
- Tema 17.- Oracle. Lenguajes de programación SQL y PL/SQL.
- Tema 18.- Oracle Developer (Oracle Forms, Oracle Reports).
- Tema 19.- Diseño conceptual de bases de datos. Diseño lógico de bases de datos. Modelo Entidad-Relación. Normalización.
- Tema 20.- Arquitectura cliente/servidor (2 capas) y web (3 capas). Arquitectura orientada a servicios (SOA). Servicios Web SOAP. Descripción y descubrimiento de servicios. XML y JSON. Servicios REST.
- Tema 21.- Análisis dinámico de sistemas: modelado de procesos, modelado dinámico y BPMN (Business Process Model and Notation).
- Tema 22.- Análisis y diseño orientado a objetos. Lenguaje Unificado de Modelado (UML). Patrones de diseño.
- Tema 23.- Desarrollo ágil de software. Metodologías ágiles: Scrum, Kanban.
- Tema 24.- Administración Electrónica: ley 39/2015, ley 40/2015, ley 6/2020.

**AUXILIAR TECNICO INDUSTRIAL (C1)**

- Tema 1.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (I). Instrucciones técnicas complementarias: Redes aéreas para distribución en baja tensión.
- Tema 2.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (II). Instrucciones técnicas complementarias: Redes subterráneas para distribución en baja tensión.
- Tema 3.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (III). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones interiores o receptoras: Prescripciones generales.
- Tema 4.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (IV). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones interiores o receptoras: Sistemas de instalación.
- Tema 5.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (V). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones interiores o receptoras: Protección contra sobrecargas.
- Tema 6.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (VI). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones interiores o receptoras: Protección contra sobretensiones.
- Tema 7.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (VII). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones interiores o receptoras: Protección contra los contactos directos e indirectos.
- Tema 8.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (VIII). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones en locales de pública concurrencia.
- Tema 9.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (IX). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones con fines especiales: ferias y stands.

**AUXILIAR TECNICO INDUSTRIAL (C1)**

- Tema 10.- Reglamento electrotécnico para baja tensión (X). Instrucciones técnicas complementarias: Instalaciones de alumbrado exterior.
- Tema 11.- Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (I). Exigencias técnicas.
- Tema 12.- Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (II). Condiciones para la ejecución de las instalaciones térmicas.
- Tema 13.- Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (III). Condiciones para la puesta en servicio de la instalación.
- Tema 14.- Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (IV). Condiciones para el uso y mantenimiento de la instalación.
- Tema 15.- Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (V). Inspección.
- Tema 16.- Reglamento de instalaciones de protección contra incendios (I). Productos de protección contra incendios.
- Tema 17.- Reglamento de instalaciones de protección contra incendios (II). Instalación, puesta en servicio y mantenimiento de instalaciones de protección contra incendios.
- Tema 18.- Reglamento de aparatos de elevación y manutención de los mismos: Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 “Ascensores”: Diseño, fabricación, instalación y puesta en servicio.
- Tema 19.- Reglamento de aparatos de elevación y manutención de los mismos: Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 “Ascensores”: Mantenimiento.
- Tema 20.- Ley del sector eléctrico (I). Disposiciones generales. Suministro a los usuarios y gestión de la demanda eléctrica: Derechos y obligaciones de los consumidores en relación con el suministro.
- Tema 21.- Ley del sector eléctrico (II). Suministro a los usuarios y gestión de la demanda eléctrica: Obligaciones y derechos de las empresas comercializadoras en relación al suministro.
- Tema 22.- Ley del sector eléctrico (III). Suministro a los usuarios y gestión de la demanda eléctrica: Servicios de recarga energética.
- Tema 23.- Ordenanza limpieza viaria. Recogida y gestión de los residuos urbanos o municipales: Residuos urbanos domiciliarios.
- Tema 24.- Ordenanza de protección del medio ambiente contra la emisión de ruidos y vibraciones: Evaluación y medición de los niveles sonoros y vibraciones.

**INSPECTOR DE LIMPIEZA VIARIA (C1)**

- Tema 1.- Ordenanza Municipal de Limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Murcia.
- Tema 2.- Conocimientos de la Infraestructura viaria y otros equipamientos municipales de Murcia.
- Tema 3.- Servicios de Limpieza viaria. Barrido manual. Barrido mecánico. Baldeo. Repaso. Equipos y recursos humanos.

**INSPECTOR DE LIMPIEZA VIARIA (C1)**

- Tema 4.- Servicios complementarios de limpieza viaria I. Fregado de pavimentos. Decapado. Suministro de agua. Mercadillos. Jardines. Equipos y recursos humanos.
- Tema 5.- Servicios complementarios de limpieza viaria II. Papeleras. Baldeo Alta presión. Eliminación de Malas Hiervas. Limpieza Botelleo. Limpieza de grafitis y paramentos verticales. Equipos y recursos humanos.
- Tema 6.- Servicio ordinario de Limpieza Viaria en el Ayuntamiento de Murcia.
- Tema 7.- Servicio extraordinario de Limpieza Viaria en el Ayuntamiento de Murcia. Fiestas, aseos públicos portátiles, fenómenos meteorológicos excepcionales.
- Tema 8.- Control e inspección del Servicio de limpieza viaria en el Ayuntamiento de Murcia.
- Tema 9.- Servicio de recogida de residuos sólidos urbanos en el Ayuntamiento de Murcia. Características: población, superficie, zonas, contenedores existentes, maquinaria.
- Tema 10.- Servicio de recogida de residuos en la zona centro. Organización.
- Tema 11.- Servicio de recogida de residuos en pedanías. Organización.
- Tema 12.- Servicio de repaso de contenedores y servicios auxiliares.
- Tema 13.- Control e inspección del Servicio de recogida de residuos sólidos urbanos en el Ayuntamiento de Murcia.
- Tema 14.- Servicio de Recogida de Muebles y Enseres, Ecoparque, Ecopuntos móviles.
- Tema 15.- Tratamiento de residuos sólidos urbanos en el Ayuntamiento de Murcia. Planta de tratamiento. Selección. Compostaje. Afino. Lodos.
- Tema 16.- Tratamiento de residuos sólidos urbanos en el Ayuntamiento de Murcia. Vertedero. Recuperación de Gas. Lixiviados.
- Tema 17.- Control e inspección de la planta de tratamiento y vertederos.
- Tema 18.- Servicio de limpieza de interiores en el Ayuntamiento de Murcia. Características.
- Tema 19.- Sistemas de limpieza en edificios municipales.
- Tema 20.- Técnicas de limpieza básicas en edificios públicos municipales.
- Tema 21.- Desarrollo de los procesos de limpieza en edificios públicos municipales.
- Tema 22.- Gestión y tratamiento de residuos resultantes de la limpieza de edificios públicos municipales.
- Tema 23.- Aplicación y seguimiento de medidas de prevención de riesgos laborales en la limpieza de edificios públicos municipales.
- Tema 24.- Conocimientos de seguridad e higiene en el trabajo. Equipos de protección individual y colectiva. Seguridad en trabajos en edificios públicos municipales. Señalización.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

San Pedro del Pinatar

### **13 Exposición pública del padrón de tasas por la ocupación de la vía pública por mercadillo semanal, primer trimestre de 2023.**

La Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar,

Hace saber, Que el padrón de la tasa por la ocupación de la vía pública por mercadillo semanal primer trimestre de 2023, ha sido aprobado en la JGL del 15 de diciembre de 2022.

Que el mismo estará a disposición de los interesados por plazo de un mes a contar desde el día en que se inicie el periodo voluntario de pago, en el Negociado de Gestión Tributaria, mediante atención personalizada, debiendo los interesados acreditar tal condición, a efectos de facilitarles el acceso a la información correspondiente, por tratarse de datos protegidos de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

Contra los mismos, los interesados podrán interponer el recurso de reposición regulado en los artículos 108 de la Ley 7/85, de 28 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ante la Alcaldesa en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública.

Los contribuyentes afectados por los mismos podrán realizar el pago de sus deudas, en periodo voluntario, durante los días hábiles comprendidos entre:

Del 4 de enero al 9 de marzo de 2023, ambos inclusive.

Los contribuyentes podrán realizar el pago en las Entidades colaboradoras indicadas en el documento de ingreso.

Los obligados al pago podrán domiciliar las deudas a las que se refiere este anuncio en cuentas abiertas en entidades de crédito. Para ello deberán presentar la solicitud de domiciliación en el Negociado de Gestión Tributaria.

Expedición de duplicados: Podrán solicitar un duplicado del documento, en caso de no haberlo recibido en Gestión Tributaria mediante cita previa en la página web del Excmo. Ayuntamiento: Trámites: Recibos-Gestión de Tributos Municipales ó mediante correo electrónico adjuntando copia del DNI a la siguiente dirección [rentas@sanpedrodelpinatar.es](mailto:rentas@sanpedrodelpinatar.es).

Transcurrido el periodo indicado se iniciará el periodo ejecutivo, procediéndose al cobro de las cuotas no satisfechas con los recargos establecidos en el art. 28 de la Ley General Tributaria, intereses de demora y las costas del procedimiento, con los efectos señalados en el art. 161 de la citada Ley.

La publicación de este edicto surtirá los efectos de la publicación colectiva conforme al art. 102 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y art. 24 del RD 939/2005, de 29 de julio, Reglamento General de Recaudación.

San Pedro del Pinatar, a 15 de diciembre de 2022.—La Alcaldesa-Presidenta, Visitación Martínez Martínez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ulea

### **14 Aprobado definitivamente la modificación del presupuesto expediente 027-CONT-2022 por transferencia de crédito entre diferentes áreas de gastos.**

Habiéndose aprobado definitivamente la modificación del presupuesto, Expte. 027-CONT-2022 por transferencia de crédito entre diferentes áreas de gasto, en el Pleno Municipal celebrado en sesión de 18/11/2022, de conformidad con el Art. 169 R.D. Leg 2/2004 que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a su publicación resumida por capítulos y siguiente:

#### **ALTAS**

Capítulo I:	8.700 €
Capítulo III:	34.000 €
<b>TOTAL:</b>	<b>42.700 €</b>

#### **BAJAS**

Capítulo II:	25.500 €
Capítulo III:	7.500 €
Capítulo IV:	1.700 €
Capítulo IX:	8.000 €
<b>TOTAL:</b>	<b>42.700 €</b>

Ulea, 22 de diciembre de 2022.—El Alcalde-Presidente, Víctor Manuel López Abenza.

## V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Clínica Veterinaria Camposol, Sociedad Cooperativa

### **15 Anuncio de transformación de Sociedad Cooperativa en Sociedad de Responsabilidad Limitada.**

Al amparo de la Ley 8/2006 de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia, se hace saber:

Que con fecha del día 30 de noviembre de 2022, y en Asamblea General Extraordinaria y Universal de socios, se adoptó, por unanimidad, entre otros, el acuerdo de transformación de la Sociedad Cooperativa en Sociedad de Responsabilidad Limitada, siendo la nueva denominación la de "Clínica Veterinaria Camposol, S.L".

Y para que así conste, expide la presente comunicación doña Irene Velasco García, como presidente del Consejo Rector de "Clínica Veterinaria Camposol Sociedad Cooperativa".

En Mazarrón, 7 de diciembre de 2022.

## V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Entidad Urbanística de Conservación del Polígono Industrial Oeste  
2.ª Etapa.

### **16 Inicio de reclamación por vía ejecutiva de apremio de cuotas adeudadas por los titulares de parcelas a la Entidad de Conservación del Polígono Industrial Oeste 2.ª Etapa.**

#### **Certifica**

1. Que en relación a las cuotas adeudadas a la Entidad de Conservación del Polígono Industrial Oeste 2.ª Etapa, inscrita ésta en el Registro Especial de Entidades Urbanísticas Colaboradoras de la Comunidad Autónoma de Murcia por resolución del Director General de Urbanismo y Vivienda de fecha 22 de julio de 1996, con n.º de asiento 143, en cumplimiento del R.G.D.U., así como de los Estatutos de la Entidad de Conservación (artículos 8, 35 y 36) y el Reglamento General de Recaudación, el Ayuntamiento correspondiente podrá exigir por la Vía de Apremio las cuotas que adeuden los propietarios de parcelas, ya sea de oficio o a instancias de la Entidad de Conservación.

2. Que la Entidad de Conservación del Polígono Industrial Oeste 2.ª Etapa, tal y como aprobó en Junta de Gobierno de fecha 15 de noviembre de 2021, ha procedido a requerir a los interesados el pago de las cuotas adeudadas del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, enviando dicha notificación mediante correo certificado sin que se haya obtenido acuse de recibo de la misma en las siguientes personas físicas y jurídicas:

#### **Término Municipal de San Ginés-Murcia**

CAJAS FUERTES VICTOR, S.L.  
DETALLES ORIMUR, S.L.  
FRANCISCO MEDINA NICOLAS  
JOSE LOPEZ LOPEZ  
JOSE SEGURA RUIZ.  
MARIA DOLORES SALA ALCARAZ  
METROCONTROL, S.L  
MICROGRAM SURESTE, S.L.  
PLATAFORMA FISH, S.L.N.E.  
LOS ZAGALES VEMAR, S.L.  
REVEMUR, S.COOP.  
TALLERES GIL Y MENCHON, S.L.

#### **Término Municipal de Alcantarilla**

AGROTECNICA MURCIANA, S.L  
ANGELA IVAN DE MURCIA, S.L.  
ANTONIO GARCIA PUJANTE



ANTONO SANCHEZ VALVERDE  
ARTES GRAFICAS ALMAGRO, S.L.  
CANALIZACION Y REDES DEL SURESTE, S.L.  
CANOVAS CAMPILLO, S.L.  
CARPINTERIA JOAQUIN BAEZA, S.L.  
FULGENCIO MORENO FRANCO  
FRUTAS JAVALI, S.L.  
GALYHER RENT A CAR, S.L.  
INMACULADA YEPES GIL  
INSTALACIONES DYMTEC, S.L.  
JOSE MARTINEZ ALBURQUERQUE  
JOSE TOMAS MONTOYA  
JUAN MUÑOZ GUILLEN  
LUIS RUIZ PERPEN  
MADRID-PAGAN, S.L.  
MAQUINARIA CAVEMATIC, S.L.  
PADEL NUESTRO, S.L.  
PEDRO ESPINOSA SANCHEZ  
PEDRO RODRIGUEZ LIZA PEROGA, S.L.  
PROINSEMUR, S.L.  
PROPISAMPLA, S.L.  
PUNTO COM, S.L.  
ROTOLEC COMPONENTES ELECTRICOS, S.L.  
SUNRAY RECAMBIOS AUTOMOCION, S.L.  
TDS REFRIGERACION INDUSTRIAL, S.L.

En el Polígono Industrial Oeste-Alcantarilla (Murcia), a 20 de diciembre de 2022.—Presidente Junta de Gobierno ENDECO, Francisco Javier Cabrera Gea.