

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**5301 Resolución por la que se ordena la inscripción y publicación de la modificación del convenio colectivo de la Institución Ferial Villa de Torre Pacheco.**

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Modificación de Convenio Colectivo de la Institución Ferial Villa de Torre Pacheco.

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, con número de expediente 30/01/0126/2021; denominado Institución Ferial Villa de Torre Pacheco; código de convenio n.º 30104022012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 05/05/2021 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, 5 de julio de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

**Acta de la Comisión Negociadora de modificación del convenio de trabajo para la empresa 'Institución Ferial Villa de Torre Pacheco' para su centro de trabajo de Torre Pacheco (Murcia)**

En la localidad de Torre Pacheco, siendo las once horas del 5 de mayo de dos mil veintiuno, en el local social de la empresa 'Institución Ferial Villa de Torre Pacheco', se encuentran reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa 'Institución Ferial Villa de Torre Pacheco', reconociéndose los mismos mutuamente legitimidad para ello, con la finalidad de modificar el Convenio Colectivo recientemente publicado. Los miembros de la Comisión Negociadora han llegado a un acuerdo, por unanimidad, sin que exista ningún voto en contra por ninguna de las partes.

Los miembros asistentes son los siguientes:

**Representantes de la empresa (Parte económica):**

D. Antonio León Garre

**Representantes de los trabajadores (parte social):**

D. Jesús Martínez Martínez, UGT

Los cuales configuran la Comisión Negociadora del Convenio, actuando como presidente D. Antonio León Garre y secretario D. Jesús Martínez Martínez.

Siendo la hora señalada, el Sr. presidente apertura la sesión según el siguiente orden del día:

1. Compromiso empresarial de no amortización de puestos de trabajo de personas jubiladas por las causas contenidas en el artículo 20.
2. Jubilaciones voluntarias anticipadas.
3. Provisión de puestos de trabajo de personal fijo.
4. Adaptación del trabajador a nuevas ocupaciones.
5. Reciclaje de trabajadores.
6. Posibilidad de recontratación de un trabajador incapacitado.
7. Trabajadores contratados indefinidos a tiempo parcial o fijos discontinuos.
8. Promoción profesional en procesos internos.
9. Adaptación del empleo para trabajadores con limitación funcional.
10. Formación general de los trabajadores.

Todos los puntos anteriores son los propuestos por la Representación de los Trabajadores como medidas de políticas de empleo.

**Punto 1 y 2**

**Modificar el artículo 20 del texto del convenio 'Jubilación', agregando un criterio más objetivo sobre estabilidad en el empleo.**

Se acuerda modificar el artículo 20 (jubilación) quedando redactado como sigue:

**Artículo 20. Jubilación**

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa y mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se lleven a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de nuevo/s trabajador/es.
- b) Transformación de contrato/s temporal/es en indefinido/s por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) La transformación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo que suponga un incremento de la jornada de al menos un 50%.
- d) Las demás objetivos o medias de política de empleo expresados en el presente convenio colectivo.
- e) No realización de despidos objetivos o colectivos por las causas establecidas en los artículos 51 y 52 del E.T., durante el periodo que se pacte en el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

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

No podrá realizarse extinciones por jubilación establecida en el presente artículo, que supongan la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado.

Las personas trabajadoras que a la publicación en el BORM del presente Convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, deberán causar baja en la empresa en un plazo máximo de 15 días a partir de la publicación en el BORM del presente Convenio Colectivo.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

Todo trabajador que se jubile voluntariamente antes de la edad ordinaria de jubilación y disponga de una antigüedad mínima de 5 años, recibirá una indemnización correspondiente a una mensualidad del salario establecido en el presente convenio más el 'plus ad personam'.

### **Punto 3**

#### **Provisión de puestos de trabajo de personal fijo.**

Se acuerda crear, dentro del capítulo III 'Contratación' un nuevo artículo, el 17 bis, para regular la contratación de personal fijo, quedando redactado como sigue:

#### **Artículo 17 bis. Provisión de puestos de trabajo**

La provisión de puestos de trabajo de personal fijo en la Institución Ferial se efectuará a través de las fases siguientes:

- a) Provisión interna
- b) Selección externa.

El procedimiento y metodología aplicables para el ingreso en cualquier categoría del grupo profesional serán realizados por el órgano de selección designado por Ifepa. Los representantes legales de los trabajadores serán informados previamente, tanto de las convocatorias como de los procesos de selección, suministrándole información periódica de las contrataciones realizadas.

En el supuesto de renuncia de un candidato a una contratación fija, quedará automáticamente excluido del proceso de selección, salvo que dicha renuncia derive de la imposibilidad de aceptación por encontrarse el mismo en situación de Incapacidad Temporal o baja maternal, que deberá ser acreditada en el plazo de 48 horas siguientes al ofrecimiento de contratación.

#### **Punto 4**

##### **Retirada de habilitación.**

Se acuerda crear, dentro del capítulo II 'Organización del trabajo' un nuevo artículo, el 13 bis, para regular la adaptación del trabajador a una nueva ocupación, quedando redactado como sigue:

##### **Artículo 13 bis. Retirada de habilitación**

A aquellos trabajadores a los que les fuera retenida, temporal o provisionalmente, hasta un máximo de veinticuatro meses, la habilitación necesaria para el cumplimiento de su trabajo, se le adaptará a otra ocupación, acorde con sus conocimientos, conservando su nivel retributivo.

En el caso de que la retirada de la habilitación fuera definitiva o superior al plazo indicado en el párrafo anterior, excepto en los casos en que la pérdida de la habilitación sea como consecuencia de la disminución de su capacidad, las retribuciones a percibir serán las propias de la ocupación de las nuevas funciones que se le asignen.

#### **Punto 5**

##### **Reciclaje profesional.**

Se acuerda crear, dentro del capítulo II 'Organización del trabajo' un nuevo artículo, el 15 bis, para regular la formación necesaria como consecuencia de cambios tecnológicos, organizativos y productivos, que será impartida por Ifepa, quedando redactado como sigue:

##### **Artículo 15 bis. Reciclaje profesional.**

Cuando Ifepa declare la necesidad de reciclaje profesional, originada por motivos tecnológicos, organizativos o productivos, se realizará la formación previa o posterior necesaria para garantizar la plena adaptación del trabajador a su nueva ocupación. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a estos cursos de reciclaje se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La adscripción definitiva a la nueva ocupación será efectiva una vez realizadas las pruebas de evaluación de competencias correspondientes y obtenida la certificación oportuna de Ifepa.

En los supuestos de reciclaje profesional, por causa de reestructuración de plantilla en el Centro de trabajo, se atenderá a las opciones manifestadas por cada afectado, siendo necesario el informe favorable del Delegado de Personal. En estos supuestos, a los trabajadores se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones laborales más beneficiosas.

#### **Punto 6**

##### **Recontratación de un trabajador incapacitado.**

Se acuerda crear, dentro del capítulo III 'Contratación' un nuevo artículo, el 18 bis, para contemplar la posibilidad de contratar a un trabajador cuyo contrato haya sido extinguido por Ifepa por haber sido declarado en situación de invalidez permanente y como consecuencia de la mejoría reconocida de su estado invalidante, quedando redactado como sigue:

**Artículo 18 bis. Revisión por mejoría.**

Cuando en los supuestos de extinción del contrato de trabajo derivados de una declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de Incapacidad Permanente, se produjera revisión por mejoría del estado invalidante, a que se refiere el artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo la reincorporación al puesto de trabajo, la Institución Ferial formalizará el correspondiente contrato de trabajo, dentro del mes siguiente a la solicitud del trabajador, quien dispondrá para formular la misma de un plazo de dos meses desde la fecha de la declaración de la Seguridad Social.

**Punto 7****Contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos.**

Se acuerda modificar el artículo 17 'Contratos a tiempo parcial', para incluir a los trabajadores fijos discontinuos y preferencias de empleo, quedando redactado como sigue:

**Artículo 17. Contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos.**

Los trabajadores contratados indefinidos a tiempo parcial o fijos discontinuos tendrán preferencia, previo acuerdo de la Empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo a jornada completa.

En función de las necesidades estacionales del centro de trabajo, Ifepa asegura a los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial o fijo discontinuo un mínimo de ocupación anual equivalente al de la duración que se determine para la campaña, la temporada o la feria o evento organizado. Para asegurar la estabilidad del trabajador en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo en su empleo, estos trabajadores podrán optar a un cambio temporal en su ocupación, dentro de los puestos de trabajo correspondientes a las diferentes que se encuentren vacantes, en los términos y condiciones regulados y consensuados previamente con la representación de los trabajadores.

**Punto 8****Promoción profesional en procesos internos.**

Se acuerda crear modificar el artículo 15 bis 2 'Convocatorias de provisión interna', para contemplar la promoción profesional a través de procesos de promoción interna, quedando redactado como sigue:

**Artículo 15 bis 2. Convocatorias de promoción interna.**

Conocida la necesidad de contratación, Ifepa comunicará a la Representación de los Trabajadores las correspondientes convocatorias de provisión interna en el plazo máximo de un mes.

Serán requisitos necesarios para participar en procesos de selección interna los siguientes:

a) Tener la condición de personal de Ifepa y encontrarse en situación de activo o en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo.

b) Tener una ocupación o especialidad distinta de la convocada y un nivel profesional igual o inferior. En el caso de que se tenga la misma ocupación, tener un nivel profesional inferior.

c) Tener una antigüedad mínima de un año en su ocupación.

d) Ser considerado apto por los servicios médicos del SPA para el nuevo puesto de trabajo.

Los requisitos establecidos en el apartado anterior, deberán reunirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

### **Punto 9**

9. Adaptación del empleo para trabajadores con limitación funcional.

Se acuerda crear el artículo 15 bis 3 'Capacidad disminuida', para contemplar la posibilidad de acoplar a otras ocupaciones a aquellos trabajadores que tengan una su capacidad disminuida por una limitación funcional o psíquica, quedando redactado como sigue:

#### **Artículo 15 bis 3. Capacidad disminuida.**

Capacidad disminuida es la situación en la que se encuentra el trabajador en activo que tenga una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad común o profesional, accidente o desgaste físico natural, por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su ocupación o régimen de trabajo, impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos correspondientes, previo informe del Servicio de Prevención de Ifepa y salvo informe médico contradictorio emitido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, en cuyo caso se resolverá por un tercero especialista, con arreglo a los procedimientos establecidos al efecto previamente entre empresa y Representación de los trabajadores. El trabajador en esta situación, será acoplado, en un plazo máximo de tres meses, a otra ocupación compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales o, en el caso de que la limitación permita la realización de una parte de las funciones básicas de su puesto de trabajo, podrá permanecer en la misma ocupación, con las restricciones que determine el informe médico.

Igualmente, podrán ser acoplados, previa petición del trabajador, a otra ocupación, aquellos que, tras la resolución del oportuno expediente, sean declarados, por el órgano competente de la Seguridad Social, en la situación de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual.

A efectos de la asignación de la nueva ocupación, derivada de lo dispuesto en los apartados anteriores, se requerirá el informe preceptivo y favorable de la representación de los trabajadores, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado, oficialmente, el inicio del trámite de cambio de ocupación.

El personal, acoplado a otra ocupación de igual o inferior nivel económico por capacidad disminuida, con Incapacidad Permanente Parcial, o aquellos a los que la limitación permita permanecer en la misma, percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior ocupación y puesto de trabajo. Si el desempeño de la nueva ocupación conllevara la percepción de Complementos de idéntica naturaleza a los que tuviera reconocidos en su anterior ocupación, los mismos serán incompatibles entre sí, percibiendo el trabajador aquél o aquellos que le sean más favorables.

En el caso de que las circunstancias que motivaron la limitación en el desempeño de las funciones propias de su ocupación o régimen de trabajo, o la situación de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual se

modifiquen, el trabajador podrá ser acoplado a otra ocupación compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales. En el caso de que desaparezcan, será acoplado a su anterior ocupación y puesto de trabajo. El trabajador en esta situación de capacidad disminuida provisional deberá pasar reconocimiento médico obligatorio al menos con una periodicidad anual. A efectos de acoplamiento del nuevo puesto de trabajo derivado de lo dispuesto en el apartado anterior, se requerirá el informe preceptivo y favorable de la representación de los trabajadores, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado oficialmente, el inicio del trámite de cambio de puesto.

Los trabajadores, una vez transcurridos dos años, en situación de capacidad disminuida de carácter definitivo, podrán solicitar la reclasificación profesional con carácter definitivo a la ocupación que vengán desempeñando que tendrá acogida favorable siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Constatación por Ifepa de que se mantienen las limitaciones funcionales o psíquicas que dieron lugar a la resolución de acoplamiento por capacidad disminuida y no la incompatibilidad de esas limitaciones con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto.

b) Llevar más de dos años a la fecha de la solicitud de acoplamiento a la ocupación a la que se solicite la reclasificación.

La resolución de reclasificación llevará aparejada la adecuación de las retribuciones del trabajador/a afectado a las correspondientes a la nueva ocupación, así como el reconocimiento de la antigüedad en la ocupación desde la fecha de acoplamiento.

En ningún caso tendrán consideración de capacidad disminuida las situaciones derivadas de riesgo en el embarazo y lactancia.

## **Punto 10**

### **Formación**

Se acuerda crear el artículo 6 bis 'formación', para contemplar la formación general de los trabajadores y dotarles de 'empleabilidad' o formación útil para su vida profesional, quedando redactado como sigue:

#### **Artículo 6 bis. Formación**

El desarrollo profesional de los trabajadores de Ifepa es objetivo fundamental del sistema de gestión de Recursos Humanos, dotando a la persona de empleabilidad (formación y especialización útil en toda su vida profesional) y a la Institución de calidad y eficacia en la gestión.

En Ifepa, la formación se considera como el instrumento más adecuado para adaptar el nivel de competencias de los trabajadores al nivel exigible en cada puesto de trabajo actual y/o potencial. A estos efectos los trabajadores que prestan servicios en la Institución recibirán la formación necesaria para el desempeño de las funciones del mismo. Toda acción formativa conllevará la evaluación del aprendizaje.

Las acciones formativas a desarrollar, deben determinarse en el proceso de detección de necesidades por la Institución y por lo tanto haber sido previamente planificadas, salvo en situaciones excepcionales, o necesidades sobrevenidas. La formación en idiomas y en ofimática, será de aplicación generalizada, aunque se distinguirá la exigible (necesaria por tener que utilizarse ya en el puesto de trabajo), y la opcional (no necesaria para la función actual, pero voluntariamente solicitada).



Se acuerda favorablemente por unanimidad lo aquí expresado, así como remitir toda la documentación anexa a la presente acta, incluyendo la misma, a la Autoridad Laboral correspondiente.

Y no habiendo otros asuntos que tratar, el Sr. presidente, siendo las doce horas y cuarenta y cinco minutos de la fecha indicada, levanta la sesión, firmando el presente documento todos los asistentes al acto

Representantes Empresa, Antonio León Garre.—Representantes Trabajadores, Jesús Martínez Martínez (UGT).