

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14576** *Resolución de 6 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación parcial del I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, SAU.*

Visto el texto del Acta de acuerdo de modificación parcial del I Convenio colectivo de la empresa Randstad Empleo ETT, S.A.U. (Código de convenio n.º 90104100012022), publicado en el BOE de 1 de julio de 2022, que ha sido suscrita con fecha 23 de febrero de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de U.G.T., Unión y Empleo, y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta para la modificación de los artículos 7, 13 y 16 del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 6 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACUERDO PARCIAL DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RANDSTAD EMPLEO ETT**

1) Sustituir el actual artículo 7 del convenio colectivo por el que sigue a continuación:

*Artículo 7. Contratación para el personal puesto a disposición.*

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la persona trabajadora para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo formativos con las personas trabajadoras contratadas para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento

de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

2) Añadir un segundo párrafo al artículo 13 relativo a las vacaciones

«A partir de 10 años de antigüedad en la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 1 día adicional de vacaciones, siendo el total de 25 días laborables de vacaciones en total. A partir de 20 de años de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de vacaciones, siendo 26 días laborables de vacaciones. Y a partir de 30 años de antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de tres días adicionales de vacaciones, siendo el total de 27 días laborables de vacaciones»

3) Añadir un artículo 16,bis.

«Artículo 16.bis. *Retribución flexible.*

La empresa podrá establecer un sistema de retribución flexible. La adscripción a este sistema será voluntaria para la persona trabajadora, quien deberá suscribir un acuerdo individual para su aplicación, periodo y pago de productos dentro de las alternativas que la empresa ofrezca. En ningún caso se podrá destinar más de un 30 % de las percepciones salariales de la persona trabajadora para el pago de los productos objeto del plan, o el porcentaje que en cada caso establezca el Estatuto de los Trabajadores como límite para las retribuciones en especie, y siempre y cuando la percepción en metálico no quede por debajo del salario mínimo interprofesional. Respetando este porcentaje, la persona trabajadora podrá disponer de todos los conceptos salariales que compongan su retribución, incluido el salario establecido por convenio colectivo para el nivel profesional que ostente la misma»