

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1751 *Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Adecco TT, SA, ETT (código de convenio: 90104202012023), que fue suscrito, con fecha 2 de noviembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical del sindicato Unión y Empleo, que suma la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado 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, 9 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADECCO TT, SA, ETT

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en todos los centros de trabajo de la empresa ADECCO TT, SA, ETT (en adelante, también la empresa) situados en territorio español en los términos que se contemplan a continuación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo resulta de aplicación al personal de estructura, entendido como aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa.

Queda por tanto excluida su aplicación al personal de puesta a disposición o en misión, entendido como aquel que es contratado para ser cedido a las empresas usuarias en que presten sus servicios, salvo lo establecido en el artículo 15 del presente

convenio y aquellas otras materias o artículos del mismo que lo establezcan expresamente.

Igualmente quedan excluidas las personas trabajadoras acogidas a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial del personal de alta dirección y/o aquellas personas trabajadoras que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad, salvo para aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Artículo 3. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Estado» (BOE) y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Cualquier parte con legitimidad podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte y proceder a su registro oficial.

En caso de no denunciarse por ninguna parte legitimada en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, su contenido normativo y obligatorio se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

La nulidad de alguna de sus cláusulas declarada por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social obligará a las partes negociadoras a la revisión íntegra de su contenido si alguna de ellas así lo requiere expresamente a la otra en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad. En el supuesto de que las partes no se reúnan, o en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio, tanto normativas como obligacionales, que no estén afectadas directamente por la declaración de nulidad.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo anteriormente la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio o los que

vinieren percibiendo las personas trabajadoras, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo si así legalmente procede.

Artículo 6. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no regulado en el presente convenio y, con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el 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, en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Los pactos contenidos en el presente convenio gozarán de prioridad aplicativa en las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las garantías en los procedimientos de modificación de condiciones y empleo.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

2. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

En especial, siendo los medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, sólo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado, estando prohibido su uso para otros asuntos ajenos al mismo o a la empresa.

Artículo 8. *Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su nivel profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de nacionalidad, identidad sexual, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Así mismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas

o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 9. Ingresos y contratación.

El ingreso de nuevas personas trabajadoras se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento y lo contemplado en el presente convenio colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

La Dirección de la empresa designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

Artículo 10. Modalidades contractuales.

Tanto el personal de estructura como el personal de puesta a disposición o en misión podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada, mediante cualquiera de las modalidades y supuestos de contratación previstos en la legislación general, con las especialidades que, en su caso, se señalan en los siguientes artículos.

Artículo 11. Contratos de duración determinada.

La empresa podrá formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de personas trabajadoras en los términos y condiciones previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal se contemple una duración superior a seis meses para la modalidad contractual de circunstancias de la producción, se estará a lo allí previsto tanto para el personal de estructura como para el personal de puesta a disposición o en misión.

Artículo 12. Contrato para la formación en alternancia.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas para la formación en alternancia al amparo de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores será del 60 o 75 por 100, en proporción al tiempo efectivamente trabajado y durante, respectivamente el primer y segundo año de vigencia, del salario base y complementos del mismo establecidos en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 13. Contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas para la obtención de la práctica profesional al amparo de lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores será del 75 por 100 del salario base y complementos de la establecida en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 14. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable o de la máxima establecida en el presente convenio colectivo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar no podrá superar el 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas

ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de cuarenta y ocho horas.

Podrán celebrarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial con personal de puesta a disposición o en misión al amparo de lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994 de empresas de trabajo temporal.

Artículo 15. Normas específicas para el contrato fijo-discontinuo de personal de puesta a disposición o en misión.

1. La empresa podrá suscribir, al amparo de lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, contratos fijos discontinuos con el personal en misión para la cobertura de contratos de puesta a disposición (en adelante, CPDs) vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cualesquiera otros supuestos que la legislación vigente permita en cada momento.

2. La suscripción de un contrato fijo discontinuo responderá a la libre voluntad tanto de la empresa como de la persona trabajadora.

3. El contrato fijo discontinuo se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien éstos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, concretados en el nivel profesional y/o perfil o perfiles profesionales para los que se contrata, pudiendo tomar como referencia inicial la clasificación profesional contenida en el convenio colectivo de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento.

4. Los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas serán los siguientes:

a) En todo caso el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

b) Considerando que hay materias reservadas al convenio sectorial y no siendo intención de abarcar su regulación, este convenio colectivo se limita a las materias reservadas expresamente al convenio de empresa en el Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021.

c) Criterios para la gestión del orden de llamamiento.

c.1) Los criterios de llamamiento se podrán aplicar a nivel de cada oficina o unidad de contratación.

c.2) La empresa podrá acordar con la persona trabajadora en el contrato de trabajo los ámbitos que delimiten el llamamiento, y que podrán ser, además de la oficina o unidad de contratación, todos o algunos de los siguientes: ámbito funcional (categoría, categorías o grupo profesional y requerimientos específicos del puesto de trabajo a cubrir); ámbito geográfico (localidad, provincia o distancia kilométrica); ámbito sectorial; y empresa o empresas usuarias.

Con todas las personas trabajadoras que están contratadas con los mismos ámbitos acordados, la empresa constituirá los correspondientes colectivos o bolsas de personas trabajadoras a efectos de realizar los llamamientos.

Respecto del ámbito geográfico del llamamiento, cuando se establezca en función de distancia kilométrica, el centro de trabajo de la usuaria deberá estar en un radio de

acción de 30 km a contar desde alguno de los siguientes puntos de referencia, que deberá acordarse y recogerse de forma expresa en el contrato de trabajo:

1. El límite del término municipal de la localidad donde se ubique la oficina de la empresa que lo contrata (Adecco); o
2. Desde el término municipal del centro de trabajo de la empresa usuaria del primer periodo de actividad; o
3. Desde el término municipal del domicilio informado por la persona trabajadora.

En el resto de casos, la empresa podrá realizar llamamientos en los que se supere dicha distancia o fuera del resto de los ámbitos acordados, siendo decisión de la persona trabajadora si acepta o no el llamamiento, no considerándose el rechazo una baja voluntaria ni un incumplimiento de contrato.

c.3) En principio, el orden de llamamiento, supuesto que la persona trabajadora cumpla los requerimientos del puesto solicitado por la empresa usuaria, será por orden de antigüedad en la empresa dentro del respectivo colectivo o bolsa de personas que hayan sido contratadas como fijas-discontinuas para los mismos ámbitos y que se encuentren en situación de inactividad.

c.4) En todo caso la empresa tendrá en cuenta a la hora de realizar el llamamiento: los requerimientos derivados de la clasificación y grupos profesionales vigentes en la empresa usuaria, así como los requisitos del puesto de trabajo demandado por la empresa usuaria en orden a habilidades, competencias y experiencia requeridas para su desempeño, a fin de asignar dentro del colectivo o bolsa a la persona trabajadora que, conforme al proceso de evaluación y selección llevado a cabo por la empresa, reúna tales requisitos.

c.5) Cada llamamiento o misión coincidirá con la duración de los periodos de actividad de los CPDs suscritos con las correspondientes empresas usuarias.

c.6) En la puesta a disposición de las personas trabajadoras fijas-discontinuas en el sector de estiba y desestiba de puertos, cuando exista un sistema habitual y previo de acceso a los llamamientos, se respetará el sistema implantado con anterioridad.

c.7) Se podrán establecer en el contrato de trabajo o en la orden de llamamiento la antelación mínima con la que la empresa deberá efectuar el llamamiento, así como el plazo máximo en el que la persona trabajadora deberá confirmar o rechazar el llamamiento, teniendo en cuenta que ambos periodos deberán ser proporcionados, adecuados y suficientes.

5. Operativa de gestión de la orden llamamiento.

a) La empresa realizará el llamamiento a través de un medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada a la naturaleza y características de la necesidad a atender en la empresa usuaria y suficiente para posibilitar la respuesta de disponibilidad de la persona trabajadora.

b) En cada llamamiento la empresa remitirá a la persona trabajadora una orden de servicio y le dará de alta en seguridad social. La Orden de servicio tendrá el contenido regulado en el artículo 16.5 del Reglamento de ETTs (RD 417/2015) y además indicará el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria de que se trate. En consecuencia, la concreción de la duración estimada del periodo de actividad, la retribución, la jornada, su distribución horaria y el convenio colectivo de aplicación se realizará en la Orden de Servicio una vez se produzca el llamamiento, de acuerdo con el contenido del contrato de puesta a disposición suscrito con la empresa usuaria y conforme con el convenio colectivo que le resulte de aplicación a ésta.

c) La persona trabajadora deberá firmar o aceptar la Orden de Servicio con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, como requisito previo para que la empresa proceda a cursar su alta.

d) La manifestación expresa por parte de la persona trabajadora de su voluntad de no reincorporarse ante un llamamiento y de no volver a ser llamado tendrá carácter de baja voluntaria. Los supuestos en los que, sin causa justificada, se produzca el rechazo del llamamiento, la no reincorporación o la ausencia de respuesta al llamamiento, podrán ser considerados desistimiento voluntario de la persona trabajadora.

e) A la finalización o suspensión del CPD por cualquier causa, incluida la finalización o suspensión a instancia de la empresa usuaria, la empresa notificará el fin de llamamiento a la persona trabajadora y al SEPE y cursará la correspondiente baja en seguridad social.

6. Formación en periodos de inactividad.

La empresa podrá realizar la formación no retribuida durante los periodos de inactividad con objeto de fomentar la empleabilidad de la persona trabajadora y mejorar sus capacidades y competencias, incluyendo la formación a la que se refiere el artículo 19 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Contenido y condiciones de las órdenes de servicio.

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de trabajo temporal (poner a disposición de las diferentes empresas usuarias personas trabajadoras con carácter temporal) y la regulación sobre las condiciones esenciales de trabajo y empleo contenida en el artículo 11 de la Ley 14/94, en cada misión a la persona trabajadora le serán aplicables las condiciones esenciales de trabajo y empleo vigentes en la empresa usuaria en cuestión. Con carácter previo a cada puesta a disposición, la persona trabajadora deberá firmar la correspondiente orden de servicio en la que constará la empresa usuaria para la cual prestará servicios, la causa del contrato de puesta a disposición, el contenido de la prestación laboral a desarrollar, los riesgos profesionales del puesto, el horario, el lugar de prestación del servicio y la retribución a percibir según lo dispuesto en el convenio aplicable a la empresa usuaria correspondiente.

8. Vacaciones.

Las vacaciones generadas en cada llamamiento, en el caso de que éste sea de duración inferior a un año, y salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora, no se disfrutarán y se liquidarán en la nómina correspondiente al fin del llamamiento.

En caso de disfrute de las vacaciones, el periodo para ello se pactará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa usuaria en la que esté prestando servicios.

9. Información a la RLPT.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba se regulará por lo establecido en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

Artículo 17. *Preaviso de extinción de contrato.*

El plazo y condiciones de los preavisos para la extinción de contratos, tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de la empresa, se regulará por lo establecido en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento.

Artículo 18. *Pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa.*

Los pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, se regirán por lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de pactos se podrán celebrar, por mutuo acuerdo, con personas trabajadoras pertenecientes a los niveles profesionales, 5, 6 y 7, con funciones comerciales y siempre tendrán compensación económica, que se negociará individualmente.

La Dirección de la empresa facilitará a los representantes legales de las personas trabajadoras que lo soliciten el modelo de pacto de no concurrencia y/o permanencia que se esté utilizando en cada momento. Este podrá ser modificado en cualquier momento por parte de la Dirección, debiendo no obstante facilitar el nuevo modelo que se apruebe a los representantes legales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 19. *Clasificación profesional y nivel profesional.*

En materia de clasificación profesional del personal de estructura resultará de aplicación lo establecido en cada momento en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 20. *Movilidad funcional.*

Se podrá llevar a cabo la movilidad funcional en los términos y condiciones establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de realización de funciones de nivel profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por tiempo superior a tres meses.

Si se tratase de realización de funciones de nivel profesional superior, se consolidará este último transcurrido el plazo de seis meses. La retribución durante el tiempo que dure esta situación se incrementará mediante un complemento cuyo importe será la diferencia existente entre las retribuciones fijas del nivel de procedencia y el superior que efectivamente se desempeñe, conforme a las establecidas, en ambos casos, en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 21. *Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.*

1. Traslados y desplazamientos a otros centros de trabajo.

a) Traslados de personal que impliquen cambio de domicilio:

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y la

persona trabajadora y por necesidades del servicio en base a las causas previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que en ningún caso serán inferiores a las condiciones establecidas en el apartado siguiente para el traslado forzoso.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, en base a las causas previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con la persona trabajadora. En este caso, la decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de su efectividad.

En estos casos la persona trasladada disfrutará de dos días de licencia retribuida y percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que efectivamente se desplacen con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, por un importe máximo de dos mil euros; así como una indemnización en metálico igual a una mensualidad de salario.

Notificada la decisión del traslado, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

b) Traslados de personal que no impliquen cambio de domicilio:

En el supuesto de traslados de personal que no impliquen cambio de domicilio familiar para la persona afectada, si éste acreditase a la Dirección de la empresa la necesidad de realizar un desplazamiento para acudir al nuevo centro de trabajo superior a veinticinco kilómetros, respecto al que realizaba con anterioridad al traslado, tendrá derecho a una compensación de veintisiete céntimos de euro brutos (0,27€) por cada kilómetro a partir de dicho exceso de veinticinco kilómetros.

La empresa abonará la cantidad por kilometraje indicada en el párrafo anterior salvo en los siguientes supuestos, en los que no se tendrá derecho a la misma:

Que se disponga de vehículo de empresa.

Que el traslado sea consecuencia de una promoción o ascenso profesional.

Que el traslado suponga una mejora de las condiciones salariales pactadas entre la empresa y la persona afectada.

c) Desplazamientos que impliquen cambio de residencia:

En los casos en que se produzcan desplazamientos de personas trabajadoras de carácter temporal que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 23 del convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, abonándose por parte de la empresa los gastos de viaje y dietas en las cuantías establecidas en la normativa interna existente al respecto.

d) Desplazamientos que no impliquen cambio de residencia:

En los casos de desplazamientos temporales a otros centros de trabajo de la empresa que no exijan residencia en población distinta de la del domicilio habitual, la

Dirección de la empresa deberá preavisarlo a la persona trabajadora con un mínimo de cinco días laborables, salvo causas justificadas e imprevisibles.

Si la empresa tuviese conocimiento previo de que este desplazamiento fuese a tener una duración superior a tres meses, deberá preavisar a la persona trabajadora afectada con diez días de antelación.

Esta situación no podrá suponer ningún perjuicio en los derechos laborales de la persona trabajadora.

2. No podrán ser objeto de traslados ni desplazamientos en ninguna de sus variantes a), b), c) y d) anteriores, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, o salvo que concurren causas objetivas de cualquier tipo que lo justifiquen, las personas trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o que hayan solicitado o estén disfrutando de alguno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 6 y 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las personas trabajadoras que, por motivos de trabajo y para el desempeño de sus funciones, tengan que realizar desplazamientos utilizando su vehículo particular, tendrán derecho a una compensación económica de carácter extrasalarial de veintisiete céntimos de euro (0,27 euros) brutos por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO V

Estructura Salarial

Artículo 22. *Estructura salarial y conceptos.*

En materia de estructura salarial, conceptos y tablas salariales se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

No obstante, para el presente ejercicio 2022 y durante la vigencia del presente convenio, se establece un salario mínimo fijo garantizado por importe de diecisiete mil euros (17.000 euros) brutos anuales para personas trabajadoras a tiempo completo, que aplicará proporcionalmente en el supuesto de personas trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial o con jornada reducida.

La Dirección de la empresa informará con carácter anual a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los aspectos generales de su política retributiva, tanto en lo relativo a conceptos fijos como variables y salariales o extrasalariales.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y vacaciones

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual será la establecida en cada momento en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, esto es, 1.752 horas de trabajo efectivo para 2022.

2. Respetando la jornada anual pactada, todos los centros de trabajo garantizarán un horario de apertura al público en la franja comprendida entre las 9:00 a 18:00 horas en días laborables según calendarios oficiales de cada Comunidad Autónoma.

No obstante, los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero podrá establecerse en cada centro de trabajo el cierre a las 14:00 horas, siempre que quede garantizada la prestación del servicio a clientes y candidatos.

3. Garantizando lo señalado en el primer párrafo del apartado anterior, las personas trabajadoras podrán flexibilizar su horario de entrada entre las 8:00 y 10:00 horas y el de salida entre las 17:00 y 19:00 horas, cumpliendo en todo caso la jornada diaria, que se

establece en ocho horas diarias para el personal contratado a tiempo completo y la proporcional que corresponda para las personas contratadas a tiempo parcial.

4. Dentro de la jornada diaria, las personas trabajadoras a tiempo completo dispondrán de una hora para la comida.

Así mismo, siempre que la jornada diaria sea superior a seis horas, existirán quince minutos de descanso a disfrutar durante la misma con la consideración de jornada efectiva de trabajo.

5. En el caso de que las necesidades de la empresa así lo exijan, se podrá distribuir de forma irregular, en los calendarios de cada centro de trabajo, el quince por ciento de la jornada a lo largo del año con la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas de trabajo efectivo al que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

6. Las horas de exceso que se prevean realizar sobre el horario habitual de cada centro de trabajo como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, deberán ser compensadas en horas de descanso equivalente dentro de los cuatro meses anteriores o posteriores a la utilización de la referida distribución irregular.

7. Cuando por razón de guarda legal, se solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, ésta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria y, en todo caso, la concreción horaria se realizará dentro del horario de 8:00 a 19:00 horas, garantizando un horario de apertura al público en la franja comprendida entre las 9:00 a 18:00 horas en días laborables según calendarios oficiales de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo 23 de este convenio, debiéndose contar, para su realización, con la previa autorización de la empresa.

2. La retribución o compensación por descansos de las horas extraordinarias se realizará al mismo valor o incremento porcentual que se establezca en su caso en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento.

3. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las horas o compensarlas con descanso equivalente. Si opta por retribuir las horas se efectuará independientemente de que sean o no festivas, con la compensación que resulte, de acuerdo con el apartado 2 de este artículo.

4. Con objeto de fomentar una política solidaria con la creación de empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar, se intentará evitar en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, procurando limitarse a aquellos supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial, y siendo su realización de carácter voluntario, salvo en los supuestos de fuerza mayor.

5. La empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras el registro de jornada.

6. La comisión paritaria del convenio realizará un seguimiento periódico de todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de la jornada laboral, las medidas de flexibilidad y el compromiso de minimizar la realización de horas extraordinarias.

Artículo 25. *Política de guardias.*

1. Teniendo en cuenta la necesidad de atención a clientes fuera del horario habitual de trabajo, se acuerda establecer una política de guardias en la empresa.

La mencionada política de guardias deberá recoger las condiciones para su realización y la distinción entre la mera disponibilidad y el trabajo efectivo fuera de la jornada habitual de trabajo.

2. Compensación de la disponibilidad.

La compensación en concepto de disponibilidad se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones y cuantías:

Disponibilidad en días entre semana (de lunes a viernes): atención telefónica de guardia desde el cierre de la oficina (18:00 horas), hasta la apertura al día siguiente (9:00 horas), salvo los viernes, que será desde el cierre de oficina (18:00 horas) y hasta las 24:00 horas del mismo día.

Las guardias entre semana serán siempre los cinco días laborables de la semana (de lunes a viernes), excluyendo los días festivos.

La compensación total por la guardia de los cinco días de disponibilidad será de sesenta euros (60 euros) brutos.

Disponibilidad en fines de semana (sábados y domingos): atención telefónica de guardia desde el viernes a las 24:00 horas hasta la apertura de la oficina del lunes siguiente, a las 9:00 horas.

La compensación total por la guardia de fin de semana (sábado y domingo) será de ochenta euros (80 euros) brutos.

En el supuesto caso de que los días de fines de semana (sábado o domingo), coincida con un día festivo, no se retribuirá de forma adicional.

Disponibilidad en días festivos: atención telefónica desde el cierre de la oficina de la víspera (18:00 horas) hasta la apertura de la oficina al día siguiente al festivo (9:00 horas).

La compensación por la guardia de día festivo será de cincuenta euros (50 euros) brutos.

3. Compensación del trabajo efectivo.

El trabajo efectivo que se produzca durante los periodos de disponibilidad se compensará con descanso, a una ratio de 1 a 1,1 (66 minutos por cada hora trabajada), tal y como se establece en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

La compensación por descanso se llevará a cabo en el periodo que se acuerde entre la persona trabajadora y la empresa, procurando se realice lo antes posible.

4. La comisión paritaria del convenio conocerá de la política de guardias aplicable en cada momento y velará por su cumplimiento.

Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

1. En materia de permisos retribuidos será de aplicación la regulación contenida en cada momento en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

2. Adicionalmente a lo allí regulado, las personas trabajadoras podrán disfrutar de permiso retribuido durante el día de su cumpleaños. En caso de que éste último coincida con día festivo, sábado o domingo, se deberá disfrutar el día laborable anterior o posterior.

3. En cuanto al permiso por matrimonio previsto en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, el inicio del disfrute podrá producirse en fecha distinta al coincidente con su hecho causante a fijar de mutuo acuerdo con la empresa. Así mismo, en el supuesto de primer matrimonio que se celebre siendo persona trabajadora de la empresa, se percibirá una gratificación extraordinaria en la nómina del mes siguiente a aquel en que dicho evento se produzca por importe de quinientos euros (500 euros) brutos con la denominación de «gratificación matrimonio».

4. En todos los supuestos se reconocerá el derecho al permiso retribuido y gratificaciones tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier

ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en los apartados 3 y 4 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

El personal con más de tres años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos, siempre y cuando hubiese transcurrido un año desde el anterior disfrute de algunos de los permisos aquí descritos:

Adopción en el extranjero.

Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado.

Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales por razones de orden familiar debidamente acreditadas y aprobadas por la Dirección.

Este tipo de permisos deberán estar debidamente justificados por la persona trabajadora y podrán tener una duración máxima de un mes, salvo en casos de hospitalización prolongada o acompañamiento en la asistencia médica y, en cuyo caso, podrán prologarse hasta seis meses. Para una mayor duración será necesario la existencia de acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, y conforme viene recogido en el Plan de Igualdad de la empresa, en los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de dos meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando la persona trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a. Dicha duración máxima de dos meses podrá ampliarse siempre que se justifique la necesidad de un viaje al extranjero de mayor duración.

El período de permiso no computa a efectos de antigüedad y conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la seguridad social.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la presente norma pueda constituir una mejora sobre la legislación vigente establecida en cada momento, la Dirección de la empresa, en el caso de que coincida más de una solicitud, será quien decida la organización de la Delegación en atención a las necesidades del servicio.

Artículo 28. *Días de libre disposición para asuntos propios.*

Los empleados disfrutarán de cinco días de libre disposición al año, en los que se entienden incluidos los días de permiso a que se refiere el artículo 33 del convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

En la concesión de los días de libre disposición se actuará de conformidad con las indicaciones que a continuación se exponen:

a) Los periodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora atendiendo siempre a las necesidades organizativas y de personal de cada centro de trabajo, así como al número de personas trabajadoras que pudieran estar disfrutando días de libre disposición en cada momento. En el supuesto de no llegarse a

un acuerdo al respecto, la empresa deberá exponer sus razones a la persona trabajadora por escrito.

b) Deberán ser solicitados por la persona trabajadora interesada con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute.

La solicitud se realizará a través de la aplicación de registro de jornada, debiéndose contestar por el superior jerárquico en el plazo de dos días. En caso de que la persona trabajadora no tenga contestación a la solicitud transcurrido el plazo fijado para la contestación por parte de la empresa, esta se entenderá concedida.

c) Ninguna persona trabajadora podrá disfrutar más de un día de libre disposición al mes, salvo lo previsto en el apartado d) siguiente, o acuerdo en contrario entre la persona trabajadora y la empresa.

d) Se podrán acumular, respectivamente y como máximo, un día de libre disposición al inicio del periodo vacacional, y otro día a la finalización del mismo.

e) Los cinco días de libre disposición podrán sustituirse por una reducción de la jornada diaria de dos horas durante un máximo de veinte días al año.

La sustitución deberá necesariamente realizarse en días de libre disposición completos de acuerdo con el siguiente escalado:

Un día de libre disposición equivaldrá a 4 días con reducción de jornada de 2 horas.

Dos días de libre disposición equivaldrán a 8 días con reducción de jornada de 2 horas.

Tres días de libre disposición equivaldrán a 12 días con reducción de jornada de 2 horas.

Cuatro días de libre disposición equivaldrán a 16 días con reducción de jornada de 2 horas.

Cinco días de libre disposición equivaldrán a 20 días con reducción de jornada de 2 horas.

Durante estos días se realizará jornada continuada de seis horas y, en todo caso, deberá garantizarse la apertura de las delegaciones en la totalidad de su horario habitual de atención al público, pudiendo la empresa a estos efectos suspender o denegar en cualquier momento el disfrute y/o peticiones de sustitución de días de libre disposición por reducción de jornada.

Las personas con reducción de jornada por guarda legal o con jornada a tiempo parcial tendrán derecho a la sustitución de los días de libre disposición por una reducción de jornada diaria, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 29. *Tardes de verano.*

Durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de octubre, se podrá disfrutar de una jornada de 9:00 a 15:00 horas, a libre disposición de la persona trabajadora, durante cinco días, quedando garantizada la apertura de la delegación en su horario habitual. En el caso de que resultara imposible el disfrute de estas cinco tardes en este período al ser incompatible con la organización de flexibilidad horaria y la garantía de prestación del servicio a clientes y candidatos, se ampliará el período de disfrute a todo el ejercicio, siendo necesario para esto el acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora.

Las personas con reducción de jornada por guarda legal o con jornada a tiempo parcial tendrán derecho al disfrute de las tardes libres de verano en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 30. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de veintitrés días laborables. A partir del año natural, inclusive éste, en que la persona trabajadora cumpla quince años de antigüedad

en la empresa, se disfrutará de un día adicional laborable de vacaciones y otro más a partir del año natural en que se cumplan los treinta años de antigüedad.

2. A solicitud de la persona trabajadora, hasta un máximo de cinco días laborables de las vacaciones de cada año podrán disfrutarse hasta el día 31 de marzo del año siguiente al que se hayan devengado.

3. En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre todas las personas trabajadoras podrán disfrutar al menos quince días laborables, de los cuales diez podrán ser continuados. Para disfrutar un mayor número de días de vacaciones continuados será necesario acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se podrá disfrutar diez días laborables continuados fuera del periodo establecido en el párrafo anterior siempre que exista previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

4. La persona trabajadora deberá solicitar las fechas de disfrute de las vacaciones a través del sistema de gestión establecido al efecto en la empresa y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de disfrute solicitado, debiendo contestar la empresa a la solicitud, aprobando o denegando las mismas, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de inicio de disfrute solicitado. En caso de que la empresa no conteste a la solicitud en el plazo establecido, se entenderá que las vacaciones solicitadas han sido aprobadas.

5. La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de personas trabajadoras que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

Artículo 31. *Registro de jornada.*

1. La empresa se obliga a tener un sistema de registro de presencia de las personas trabajadoras en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios. Las personas trabajadoras quedan obligadas a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia.

2. La comisión paritaria velará y hará seguimiento del buen funcionamiento del registro de jornada.

3. La representación legal de las personas trabajadoras podrá solicitar la información relativa al registro de jornada.

Artículo 32. *Otras modalidades de prestación de servicios durante la jornada: trabajo a distancia y teletrabajo.*

Se podrá acordar entre la empresa y la persona trabajadora la prestación laboral en régimen de trabajo a distancia, conforme a la política de trabajo a distancia de la empresa y el modelo de acuerdo de trabajo a distancia que se recoge en el anexo al presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales

Artículo 33. *Permiso de lactancia.*

El permiso retribuido diario por lactancia se regulará por la legislación vigente en la materia, pudiéndose acumular por jornadas completas en hasta quince días naturales, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

Artículo 34. Complemento de las prestaciones por nacimiento hijo o hija y cuidado del menor.

En los casos de nacimiento de hijo o hija y cuidado del menor que den derecho a la correspondiente prestación de la seguridad social, la empresa complementará la misma hasta el 100 por 100 del salario bruto total de la persona trabajadora mientras duren dichas situaciones.

Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente de trabajo.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social hasta el 100 por 100 del salario bruto total durante los primeros sesenta días de baja.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellos casos en los que se produzcan enfermedades que exijan una larga recuperación y concurren circunstancias especiales, a solicitud de la persona trabajadora, la empresa podrá seguir aplicando el citado complemento más allá de los primeros sesenta días. La comisión paritaria podrá solicitar a la empresa información sobre el número de concesiones de esta extensión del complemento por incapacidad.

Artículo 36. Seguro médico.

La empresa financiará, con la compañía aseguradora que estime conveniente en atención a la calidad del servicio y el coste económico, la suscripción de un seguro médico para todas las personas trabajadoras, incluidas las del Nivel profesional 0, en las siguientes condiciones:

- Cumplido el primer año de antigüedad, 50 % del coste total del seguro médico
- Cumplido el segundo año de antigüedad, 70 % del coste total del seguro médico
- Cumplido el tercer año de antigüedad, 90 % del coste total del seguro médico

Artículo 37. Seguro de vida.

La empresa tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de treinta mil euros (30.000 euros) para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez por cualquier causa.

Artículo 38. Seguro por accidente de trabajo.

La empresa tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra, para los casos de accidente de trabajo sufridos por su personal, las siguientes indemnizaciones:

- Muerte por accidente profesional: dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros).
- Incapacidad permanente total por accidente profesional: diez mil quinientos euros (10.500 euros).
- Incapacidad permanente absoluta por accidente profesional: dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros).
- Gran Invalidez por accidente profesional: dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros).

Artículo 39. Trabajo a distancia durante la situación de embarazo.

Las trabajadoras en situación de embarazo podrán prestar el 100 por 100 de su jornada laboral en régimen de trabajo a distancia desde la semana treinta y cuatro de gestación, inclusive, y hasta la baja por maternidad. Mientras dure esta situación se

devengarán las compensaciones económicas previstas en la política de trabajo a distancia aplicable en la empresa a la que se hace referencia en el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Artículo 40. *Bono guardería.*

En materia de bono guardería será de aplicación lo establecido en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento.

No obstante, y como una medida de mejora a lo establecido en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, las personas trabajadoras podrán optar por sustituir el citado bono por una de las dos opciones siguientes:

a) El cobro mensual de un importe bruto equivalente al establecido para el bono guardería en el convenio colectivo estatal. En tal caso, dicha cantidad deberá destinarse a financiar los gastos en que incurra la persona trabajadora por el cuidado de hijos menores de tres años y tres meses por cualquier de los siguientes conceptos:

Póliza de seguro médico.

Asistencia a consultas de médicos privados.

Servicios de guardería prestados tanto en el domicilio del trabajador como en centros específicos.

Los requisitos que deben cumplirse para percibir el citado importe serán los mismos que establece el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal para el derecho al bono de guardería, salvo la necesidad de acreditar antigüedad alguna en la empresa. En cualquier caso, deberá justificarse el gasto por cualquiera de los conceptos indicados (póliza de seguro, médico privado o servicio de guardería) mediante la presentación de las correspondientes facturas.

b) La cobertura de un seguro médico, a cargo de la empresa, para los hijos o hijas, hasta que éstos cumplan los tres años y tres meses.

Tanto el bono guardería como sus sustitutos se percibirán con independencia de percibir la unidad familiar otro tipo de subvención con la misma finalidad.

Este beneficio se extenderá también al personal que se encuentre en situación de reducción de jornada o con contratos a tiempo parcial, aunque la cantidad a percibir será proporcional a la jornada realizada.

Artículo 41. *Programa para la conciliación personal, familiar y profesional.*

La empresa elaborará, o podrá contratar con un tercero, un programa que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras.

Artículo 42. *Equiparación de derechos en favor de las parejas de hecho.*

Todos los supuestos de permisos retribuidos o no retribuidos contemplados en el presente convenio colectivo o en el estatal de empresas de trabajo temporal, o cualesquiera otros derechos que se generen en favor de los matrimonios, se reconocerá en iguales términos a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos del permiso por matrimonio, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 43. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

1. Las partes firmantes de este convenio colectivo declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio colectivo manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser aplicada ni interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, para lo que además cuenta con el correspondiente Plan de Igualdad suscrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 44. *Derecho a la desconexión digital.*

En aras a mejorar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital en los términos que constan en el vigente Plan de Igualdad de la empresa, teniendo como objetivo la desconexión digital de todo el personal fuera de su jornada de trabajo.

La comisión paritaria del convenio elaborará un protocolo de desconexión digital en la empresa.

Artículo 45. *Protocolo para la prevención del acoso.*

La Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de las personas trabajadoras, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

A tal efecto la empresa cuenta con el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

Artículo 46. *Protección a las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Así mismo, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a las medidas específicas contempladas en el Plan de Igualdad de la empresa.

Entre los citados derechos y medidas cabe destacar:

1. Derecho a reducir o a reordenar su tiempo de trabajo.
2. Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la adaptación de su puesto de trabajo.
3. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción de su contrato de trabajo.
4. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar de residencia.
5. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones necesarias de: cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etcétera.
6. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
7. Anticipación del periodo vacacional.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 47. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Principios generales.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, estableciendo como objetivo la protección de las mismas frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. Formación e información.

La empresa queda obligada a facilitar a todas las personas trabajadoras la información acerca de los riesgos, así como sobre los métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

La empresa garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente, o lactancia a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que

puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Protección a personas trabajadoras especialmente sensibles.

Se garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6. Consulta y participación de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser consultadas y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales a través de sus representantes: delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

7. Funciones y responsabilidades en materia de prevención.

La prevención de riesgos laborales, según la legislación vigente, debe integrarse en la propia organización, logrando que los diferentes estamentos de la empresa (directivos, técnicos, mandos y personas trabajadoras) asuman las responsabilidades que tienen en la materia.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen unas funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales en función del puesto que ocupan en la organización, según se dispone en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente de la compañía.

De esta forma, dependiendo de la posición y actividad desarrollada en la compañía por cada persona trabajadora, se requerirá un nivel de participación en los diferentes procesos que tengan afectación en el correcto y adecuado desempeño preventivo de la empresa.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los párrafos anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral, pudiendo ser sancionados por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IX

Artículo 48. *Formación.*

1. Plan de formación.

Ambas partes firmantes consideran la formación como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de la empresa, con proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

A estos efectos, la empresa se compromete a elaborar anualmente un plan de formación continua que, estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y que contribuya a la mejora de la productividad. Con este objetivo, el plan de formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la empresa y de los intereses de formación de las personas trabajadoras que más la precisen.

2. Memoria anual de acciones formativas.

La empresa elaborará en el primer trimestre de cada año natural una Memoria con el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente, de la que dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras

3. Becas de formación.

La empresa dedicará anualmente a becas de formación de las personas trabajadoras un importe equivalente al cinco por ciento de los créditos de formación de FUNDAE de los que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente sobre la materia.

Dichas becas de formación se concederán para la realización de cursos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la empresa y de los intereses de formación de las personas trabajadoras que más la precisen.

4. Formación en competencias digitales.

Ambas partes consideran esenciales para el correcto desarrollo profesional de las personas trabajadoras la formación en competencias digitales, entendidas éstas como un derecho de las personas trabajadoras para adaptarse a la transformación y reconversión digital, y que comprende el conjunto de conocimientos y habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral.

Por ello, la empresa, dentro del plan anual de formación al que se refiere el apartado primero del presente artículo, incluirá acciones formativas en esta materia, siendo éstas de obligada realización para las personas trabajadoras.

5. Formación de las personas trabajadoras puestas a disposición en materia preventiva.

Atendiendo a la especificidad de la actividad propia de las empresas de trabajo temporal, en relación con la contratación de las personas trabajadoras para su puesta a disposición y a los efectos de lo previsto en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que la personas trabajadora cedida dispone de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, siempre que ésta disponga, con carácter previo a la contratación y la puesta a disposición, de la formación requerida para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo a desarrollar, a través de la certificación expedida por el organismo sectorial bipartito o tripartito competente o que, en su caso, se constituya a tal fin, o por centros de formación acreditados o sistemas de formación del servicio de prevención propio o ajeno de la empresa. No obstante lo anterior, dicha acreditación que será válida y suficiente para la contratación de la persona trabajadora no eximirá a la empresa de la obligación de facilitar a la misma la información específica de los riesgos del puesto de trabajo, ni de impartir durante la relación laboral nueva formación cuando se produzcan cambios en la funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 49. *Régimen disciplinario.*

En materia de régimen disciplinario se aplicará lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO XI

Representación legal de las personas trabajadoras

Artículo 50. *De los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa.*

1. Se entenderá por representantes legales de las personas trabajadoras a los delegados sindicales, los delegados de personal o, en su caso, al comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

2. Derecho y deberes. La representación legal de las personas trabajadoras gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal afectados por el presente convenio, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad en la permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de despido colectivo por causas objetivas: económicas, organizativas, tecnológicas o productivas.

c) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos legalmente.

d) Atendiendo a las distintas realidades y actividades, la representación legal de las personas trabajadoras podrá conformar bolsas de horas sindicales, acumularlas y cederlas en favor de cualquier representante, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmada por el cedente y la aceptación del cesionario.

Con independencia de todo lo anterior, la representación legal de las personas trabajadoras, así como la comisión paritaria del presente convenio, deberán colaborar con la empresa en la mejora de la productividad y la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz social.

3. Gestión del convenio.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas legalmente a los comités de empresa y/o delegados de personal, ambas partes apuestan por una interlocución preferente a través de las secciones sindicales constituidas en la empresa.

A estos efectos y para hacer efectiva la capacidad de negociación sindical señalada en el artículo 8.2.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, mientras ostenten conjuntamente la mayoría de los citados delegados de personal o miembros de los comités de empresa, podrán constituirse de forma conjunta en órgano sindical de interlocución con la empresa para la aplicación del mismo.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 51. *Comisión Paritaria: Funciones, composición y funcionamiento.*

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

2. La citada comisión se constituirá en el plazo de treinta días desde la firma del convenio y estará integrada entre las organizaciones firmantes, por tres miembros designados por cada una de ellas.

3. La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez días siempre que, lo solicite cualquiera de las partes.

4. La comisión paritaria entenderá de las cuestiones que se le atribuyan en la ley a las comisiones paritarias de convenios colectivos de empresa y, específicamente serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

Interpretación del presente convenio en su más amplio sentido.

Resolver sobre cuestiones de la estructura y articulación de la negociación del convenio colectivo en la empresa a instancia de cualquiera de las partes.

Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

Velar por el cumplimiento de la jornada y su distribución.

Vigilar de forma específica la evolución y aplicación del contrato fijo-discontinuo en los términos regulados en el presente convenio colectivo para las personas trabajadoras de puesta a disposición y resolver sobre las cuestiones interpretativas que puedan surgir en relación con el mismo.

Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgados o tribunales de lo social.

Conocer y velar por el cumplimiento del encuadramiento del personal en los niveles y grupos profesionales que componen la clasificación profesional, de acuerdo con las funciones y nivel de responsabilidad de los diferentes puestos de trabajo utilizados en la empresa.

Las establecidas de forma específica en el articulado del presente convenio.

5. La comisión paritaria se reunirá en un plazo máximo de diez días laborables, a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión y cualquier otra documentación que considere necesaria.

De todas las reuniones se levantará acta al final de la sesión o en el plazo máximos de los tres días hábiles posteriores, debiendo constar en las mismas el contenido de la reunión, las intervenciones y, en su caso, los acuerdos o discrepancias.

6. La comisión paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento, así como de un calendario de trabajo para tratar sobre los temas de su interés relacionados con el convenio, tales como: contratación, jornada, flexibilidad, conciliación, clasificación profesional, retribución, etc.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA.

Disposición adicional primera.

El presente convenio colectivo sustituye a cualesquiera pactos suscritos con anterioridad entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa en los que se hayan regulado materias que formen parte del contenido del convenio; y específicamente, a la fecha de la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Estado» quedará sin efecto el Acuerdo colectivo de empresa suscrito por las partes en fecha 24 de marzo de 2022 para regular las condiciones de contratación y llamamiento de personas contratadas como fijas-discontinuas para su puesta a disposición de empresas usuarias.

Disposición adicional segunda.

En relación con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, terminado sin acuerdo el periodo de consultas previsto en el citado artículo y por remisión de éste en el artículo 41.4 del ET, las partes, a petición de cualquiera de ellas, someterán las discrepancias sobre la inaplicación de las materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores al procedimiento de mediación regulado en el ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) de la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje). De no alcanzarse acuerdo en la fase de mediación, las partes de común acuerdo podrán someterse al procedimiento de arbitraje igualmente previsto en el ASAC de la Fundación SIMA.

ANEXO

Acuerdo individual de trabajo a distancia

I. La persona trabajadora está interesada en desarrollar parte de su actividad laboral en régimen de trabajo a distancia, siendo de interés para ambas partes (empresa y persona trabajadora) acordar el nuevo régimen y condiciones laborales del contrato de trabajo.

II. Que el desarrollo de la prestación de servicios a distancia se formaliza mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en los términos previstos en este documento, y según lo establecido en el artículo 13 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, así como por lo que resulte de aplicación, en su caso, de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Y a la vista de lo anteriormente expuesto, ambas partes suscriben el presente Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia como anexo al contrato de trabajo suscrito por las partes (en adelante referido como el «Acuerdo»), en el que ambas partes, y en su virtud,

ACUERDAN

Primero. *Lugar de trabajo.*

Que ambas partes han decidido que a partir de los tres meses desde el inicio de la relación laboral, la persona trabajadora pueda realizar su actividad laboral, con las funciones propias de su puesto de trabajo, en la modalidad de trabajo a distancia con el porcentaje especificado en el punto segundo desde su domicilio habitual, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo al que está adscrito.

El cambio del domicilio requerirá, con carácter previo, la realización de la correspondiente evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo.

La persona trabajadora garantizará su correcta localización y disponibilidad con su superior jerárquico para cualquier tipo de comunicación y contacto con la empresa, dentro de su jornada y horario de trabajo.

A instancias de la empresa y, mediante preaviso de 24 horas, la persona trabajadora podrá ser requerido para acudir al centro de trabajo o lugar designado por la empresa a fin de celebrar reuniones de trabajo presenciales, de coordinación, formación, etc., de tal forma que el trabajo a distancia no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo y sin que ello signifique o implique sustitución total o parcial del trabajo a distancia por trabajo presencial.

Asimismo, no supondrán alteración ni sustitución total o parcial del régimen de trabajo a distancia los desplazamientos que la persona trabajadora tuviera que realizar fuera de su domicilio para el desempeño de su trabajo (tales como visitas comerciales, gestiones ante organismos públicos o privados, etc.) en los días que los realiza en la modalidad de trabajo a distancia, que en todo caso deberán seguir realizándose de acuerdo a las agendas de trabajo definidas y sin que el régimen de trabajo a distancia afecte a dichas actividades.

La persona trabajadora asume su obligación de cuidar y mantener en buen estado el espacio de trabajo designado para el desarrollo de sus funciones laborales.

Segundo. Tiempo de trabajo.

La persona trabajadora podrá realizar su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia por un porcentaje equivalente al 20 % del total de su jornada semanal ordinaria, que se distribuirá diaria, semanal, mensual o anualmente, atendiendo a las políticas de teletrabajo aplicables en la empresa y a las necesidades organizativas de la unidad de negocio, área o departamento en el que la persona trabajadora desarrolle su actividad laboral.

El resto de la jornada laboral, la realización del trabajo se llevará a cabo en modo presencial en el lugar de trabajo al que esté adscrita la persona trabajadora.

Sin perjuicio de la anterior, la persona trabajadora podrá optar en cualquier momento por realizar en modo presencial parte del porcentaje del trabajo a distancia pactado, previo aviso y autorización de su superior jerárquico con una antelación de siete días naturales.

El horario de trabajo durante la vigencia de la modalidad de trabajo a distancia será el mismo que el pactado en el contrato de trabajo y conforme a lo establecido con carácter general en materia de distribución de jornada y horario en la empresa, debiendo tener la persona trabajadora plena disponibilidad durante la totalidad de su jornada de trabajo.

Tercero. Medios materiales y compensación de gastos.

La empresa proporciona a la persona trabajadora los siguientes medios necesarios para desarrollar su actividad laboral: equipo informático (hardware y software) y material de papelería necesario.

La empresa proporcionará, instalará y mantendrá en buen estado los medios, equipos y dispositivos relacionados anteriormente, necesarios para el correcto desempeño de las funciones de la persona trabajadora.

La empresa podrá proporcionar medios adicionales en función de la casuística personal o de las características personales de cada persona trabajadora, en base a la información proporcionada por el interesado/a (informe médico, etc.) a su manager directo.

La persona trabajadora asume la obligación de cuidado de los medios y equipos suministrados por la empresa, y del uso adecuado y responsable de los mismos, todo ello de acuerdo con las políticas de la empresa.

En el supuesto de que la persona trabajadora detecte cualquier anomalía o defecto en el funcionamiento de los medios o equipos suministrados, lo pondrá en conocimiento escrito de la empresa de forma inmediata, así como cualquier dificultad que impida el normal trabajo a distancia. La comunicación se realizará a través de las herramientas de incidencias de la empresa y de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos

por ésta. En el supuesto de que no fuera posible su solución, la persona trabajadora se obliga a acudir al trabajo en modo presencial a requerimiento de la empresa hasta que las dificultades sean solucionadas.

Queda prohibido mover o trasladar los medios materiales, equipos y dispositivos informáticos propiedad de la empresa fuera del lugar de trabajo, salvo autorización expresa y previa de la propia empresa. Quedan exceptuados aquellos supuestos en los que sea necesario para la asistencia a reuniones de trabajo.

Finalizada la modalidad de trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá reintegrar los medios, equipos, dispositivos y material que se le hayan asignado, en el estado en que se le entregaron, salvo el desgaste natural de las cosas. La persona trabajadora acepta que el deterioro no justificado, la pérdida, extravío o la no devolución del material faculta a la empresa para proceder al descuento en nómina del importe correspondiente a la valoración económica del importe total correspondiente a la cuantía del material facilitado.

Compensación de gastos. En compensación de los gastos en los que precisa incurrir la persona trabajadora, relativos a los suministros necesarios para el trabajo a distancia, tales como: energía eléctrica, calefacción, wifi, internet o cualesquiera otros, y desgaste de los bienes propios (mesa, silla, etc.) que la persona trabajadora utiliza durante el trabajo a distancia, la empresa abonará a la persona trabajadora con carácter mensual en el recibo de salarios la cantidad de 2,25 euros euros por cada día a tiempo completo (o la parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial o jornada reducida), que efectivamente se realice en modalidad de trabajo a distancia, abonándose a mes vencido en el recibo de salarios.

El mencionado importe se ajustará en su cuantía y condiciones a lo que, en su caso y en su momento, se establezca en el convenio colectivo que resulte de aplicación, operando en cualquier caso los mecanismos de compensación y absorción de las cuantías correspondientes.

La compensación de los gastos por el trabajo a distancia recogida en el presente Acuerdo no constituye un derecho adquirido o consolidado de la persona trabajadora, estando únicamente vinculado a la prestación de servicios a distancia conforme a lo pactado en este documento. En consecuencia, la persona trabajadora dejará de percibir la citada compensación, de manera automática, una vez finalice, por cualquier motivo, la vigencia del presente Acuerdo.

Cuarto. *Medidas de seguridad y prevención de riesgos.*

La persona trabajadora manifiesta expresamente que conoce las recomendaciones en materia de Prevención de riesgos laborales, que se le han entregado y que se recogen como anexo I, y por ello se obliga a que su domicilio reúna las condiciones legalmente requeridas en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad.

la persona trabajadora deberá cumplir las normas contenidas en la Ficha de Prevención de Riesgos u otro material informativo elaborado al efecto.

La persona trabajadora se compromete a informar a la empresa, de forma inmediata, de cualquier cuestión que pudiera afectar a su seguridad y bienestar en el trabajo. La comunicación se realizará al Servicio de Prevención Propio Mancomunado de la compañía por medio de la siguiente dirección de correo electrónico: todos.prevencion@adecco.com.

Si el Servicio de Prevención Propio Mancomunado de la compañía, con base en la información disponible recibida de la persona trabajadora, estimara cursar una visita al domicilio en el que se realiza el trabajo, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de

la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En el caso de determinarse pertinente, la persona trabajadora autoriza al Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar la adecuación del lugar de trabajo, así como obtener toda la información acerca de los riesgos a los que pueda estar expuesta y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, previa notificación y consentimiento.

Quinto. *Control y supervisión.*

La empresa controlará y supervisará la actividad de la persona trabajadora mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos, conforme a su facultad legal de organización y dirección del trabajo.

La persona trabajadora deberá registrar, de forma previa, el tiempo de teletrabajo o trabajo a distancia en la aplicación puesta a disposición por la empresa al efecto («Enjoy» o la que en un futuro la pueda sustituir).

Si, por motivos relacionados con la actividad laboral, fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora, se hará siempre previa notificación y consentimiento de ésta.

La persona trabajadora consiente y autoriza libremente la participación, durante cualquier momento de la jornada de trabajo, en reuniones a través de videoconferencias o conferencias telefónicas con el empleador o cualquier otra persona trabajadora, proveedor, cliente o persona o entidad relacionada con la empresa, no entendiéndose, en ningún caso, que ello constituya una vulneración del derecho a la privacidad del trabajador.

El control horario de inicio y fin de jornada debe efectuarse a través de la aplicación, sistema o procedimiento establecido al efecto por la empresa.

Sexto. *Seguridad de la información.*

Será responsabilidad de la persona trabajadora proteger la información a la que tiene acceso para el desempeño de su trabajo, siguiendo las políticas y procedimientos establecidos por la empresa, que la persona trabajadora declara conocer con carácter previo al inicio de su prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Séptimo. *Datos de carácter personal.*

Tratamiento de datos personales por la persona trabajadora. La persona trabajadora se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, en particular:

Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso, incluso de manera incidental, única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones laborales y funciones.

Tratar confidencialmente todos los datos personales a los que acceda y, en este sentido, cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no ceder en ningún caso a terceras partes los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

Igualmente cumplirá con las medidas que a la empresa le sean de aplicación en caso de tratar datos personales por cuenta de un tercero (cliente final), entre otros, notificar a su responsable en la empresa cualquier incidente, solicitud o requerimiento en relación con los datos personales tratados.

Tratamiento de los datos de la persona trabajadora. La persona trabajadora es informada de que, en cumplimiento de las obligaciones legales en materia preventiva

que tiene el empleador, el lugar de trabajo desde donde preste sus servicios la persona trabajadora deberá ser evaluado por parte del servicio preventivo. Esta evaluación, en la medida en la que se realiza con respecto a un espacio personal, puede recabar determinados datos personales necesarios para el cumplimiento de la evaluación (por ejemplo, la dirección desde donde se presta el trabajo a distancia y las condiciones del lugar, tales como luminosidad o dimensiones) y otros incidentales que, por la naturaleza de la actividad, no puedan disociarse de la misma y sobre los que la empresa no realizará tratamiento o uso alguno, recordando la necesidad de evitar incluirlos cuando así sea posible (por ejemplo, en caso de tomar una fotografía del lugar de trabajo en el que aparezcan elementos personales).

Adicionalmente, en materia de protección de datos, la persona trabajadora puede contactar con proteccion.datos@adecco.com, siendo de aplicación el resto de cuestiones en esta materia ya referidas en su contrato de trabajo al que el presente documento se anexa.

Octavo. *Reversibilidad.*

La persona trabajadora y la empresa, indistintamente, tendrán derecho de ejercer la reversibilidad sobre la decisión de mantener la modalidad de trabajo a distancia. Dicha reversibilidad se ejercerá mediante preaviso por escrito notificado a la otra parte con una antelación mínima de 15 días naturales.

Noveno. *Duración y vigencia.*

El presente Acuerdo de trabajo a distancia tendrá una duración de un año a contar desde la fecha de inicio señalada en el acuerdo primero, prorrogándose tácitamente por periodos de un año, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes comunicada a la otra de forma escrita y expresa con una antelación mínima de 15 días naturales.

Asimismo, el Acuerdo se extinguirá de forma automática a la finalización, por cualquier causa, de la relación laboral que une a la persona trabajadora con la empresa.

Décimo. *Nuevas incorporaciones.*

En caso de nuevas incorporaciones, el presente Acuerdo surtirá efecto para la persona que se incorpore a la empresa a partir de los tres meses desde el inicio de su relación laboral.

Las personas encargadas de la acogida, formación y acompañamiento de las nuevas incorporaciones deberán atender estas obligaciones en el centro de trabajo, lo que podrá suponer la imposibilidad total o parcial de disfrute del trabajo a distancia durante el referido periodo de incorporación, quedando suspendida temporalmente la aplicación del presente Acuerdo en tales casos.

Undécimo.

El resto de condiciones laborales vigentes contempladas en el contrato de trabajo y no modificadas por el presente Acuerdo se mantendrán inalterables.

La persona trabajadora podrá ejercer todos los derechos establecidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo aplicable, en los mismos términos y condiciones que cualquier otra persona trabajadora de la empresa, y tendrá, asimismo, las mismas obligaciones laborales que los demás empleados.

Se entiende y reconoce el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital, fuera de la jornada laboral pactada en el presente Acuerdo.

En cuyos términos dejan redactado el presente Acuerdo, y en cuyo contenido se afirman y ratifican plenamente, firmándolo en prueba de conformidad en la ciudad y fecha reseñadas en el encabezamiento.—La empresa.—La persona trabajadora.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20340 *Resolución de 29 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT (Código de Convenio n.º 90104202012023), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de enero de 2023, mediante el que se incluyen, como anexo II del convenio, las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, para su adecuación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, y que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical de Unión y Empleo, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado en fecha 25 de septiembre de 2025, 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 del citado acuerdo de modificación parcial del referido 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, 29 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO II

Medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Introducción

En nuestra empresa, creemos firmemente en la importancia de un entorno de trabajo inclusivo, diverso y respetuoso, donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a discriminación o exclusión. Por ello, nos comprometemos a garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En este sentido, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE 9 de octubre de 2024), la empresa envió dentro de plazo y debida forma convocatoria a la sección sindical de

Unión y Empleo, legitimados para constituir la comisión negociadora del convenio colectivo a fin de negociar las medidas planificadas previstas en la citada norma.

La implementación de estas medidas básicas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI no solo responde a un deber legal, sino que también refleja nuestros valores y compromiso con la construcción de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación. A través de estas acciones, buscamos promover la sensibilización, prevenir situaciones de acoso o desigualdad y fomentar una cultura organizativa donde todas las personas puedan sentirse valoradas y representadas.

Este compromiso se traduce en medidas concretas que garantizan la inclusión real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa, alineándonos con la normativa vigente y contribuyendo activamente a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Objetivos de las medidas

– Garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI.

Objetivos generales

– Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades en Adecco TT, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

– Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta.

– Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección.

– Prevenir acoso y violencia contra las personas LGTBI en el trabajo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de conductas indeseables de esta naturaleza.

– Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del Adecco TT.

– Desarrollar la formación en igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.

– Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y personas trabajadoras.

A. Ámbito personal, territorial y temporal

Las presentes medidas planificadas se aplican a la totalidad del personal que preste sus servicios en la empresa incluido el personal de alta dirección, en todo el territorio nacional.

Igualmente, se aplicará a todos los centros de trabajo que las empresas del Adecco TT incluyas las que se puedan abrir durante la vigencia dichas medidas.

Tendrá vigencia cuatro años, comenzando desde el 10 de abril de 2025, se dará a conocer cualquier variación que se produzca sobre el mismo a toda la plantilla.

B. Medidas planificadas

1. Acceso al empleo:

– Garantizar procesos de acceso y selección no discriminatorios, que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y que promuevan la presencia y participación del colectivo LGTBI.

– Estandarizar los guiones de las entrevistas con criterios objetivos y profesionales para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo, e independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de

género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. Clasificación y promoción profesional:

– Crear un procedimiento de promoción que cumpla con el principio de igualdad y no discriminación, siendo los procesos: objetivos, no sexistas, y basados en competencias y desempeño para evitar discriminaciones directas o indirectas hacia personas LGTBI.

3. Formación, sensibilización y lenguaje:

– El Adecco TT integrará en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

– La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

– Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este acuerdo, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (Intranet, correos, tablón de anuncios, blogs, newsletters, chats internos etc.) y externos (redes sociales: twitter, facebook, linkedin, web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.) actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género que perjudiquen la igualdad de oportunidades.

– Realizar una campaña específica en para la Comunidad LGTBI.

– Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de denunciar y actuar ante cualquier conducta discriminatoria.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

– Se promoverá la diversidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, mediante un procedimiento de incorporación y de promoción inclusivo.

– Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

5. Permisos y beneficios sociales:

– El Adecco TT garantizará que toda su plantilla tenga acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

6. Régimen disciplinario:

– Se integrará en el régimen disciplinario del convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad. El 9 de octubre de 2024 se publicó el real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Tal y como se recoge en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

1. Declaración de principios:

– Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, EL Adecco TT manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de Adecco TT ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

– El presente protocolo da cumplimiento al artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

– El Adecco TT cuenta con un procedimiento para dar cauce a las denuncias que pudieran surgir con motivo de una situación de acoso y violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

– El protocolo recoge cualquier situación que pueda producirse tanto por personal directo contratado por la compañía como cualquier otra persona que pueda prestar servicios en la misma.

2. Definiciones: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Asimismo, este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria.

A estos efectos, se presenta, a continuación, la definición de los siguientes conceptos:

1. Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023(orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2. Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

3. Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

4. Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o

más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

5. Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

6. Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

7. Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

8. Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

9. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

10. Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

11. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

12. Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

13. LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

14. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

15. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.18) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

3. Ámbito de aplicación y vigencia:

– El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en Adecco TT, independientemente del vínculo jurídico que les una a este, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de Adecco TT.

– También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, personal en servicio, proveedores, clientes y visitas, asimismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

– El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

– Este protocolo tendrá una vigencia máxima de cuatro años a partir de la firma y deberá renovarse pasado este tiempo o cuando surjan novedades y/o situaciones por las que pudiera verse afectado. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

– El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante cualquier órgano que estime oportuno.

4. Principios rectores y garantías de procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Procedimiento de actuación: De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

- 1.º Presentación de denuncia o queja.
- 2.º Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso: 7 días laborables.
- 3.º Fase preliminar: 7 días laborables.

- 4.º Expediente informativo: 15 días laborables.
- 5.º Resolución del expediente de acoso: 15 días laborables.
- 6.º seguimiento: 30 días laborables.

6. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso: Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de Acoso y Violencia contra las personas LGTBI que está formada por:

- El/la Directora de RR. HH. o en quien delegue.
- Persona técnica en materia de igualdad designada por la empresa.
- Un representante de la parte social.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables desde la fecha de recepción de una queja denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7. Inicio del expediente de investigación: Para iniciar este Protocolo, la persona denunciante deberá presentar escrito de denuncia ante la Comisión contra el Acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI a través de las siguientes direcciones, según la empresa a la que pertenezca persona denunciante, protegida y/o denunciada:

comisionlgtbiadeccott@adecco.com.

La comunicación por escrito deberá hacerse por alguno de los siguientes canales:

- Informando por correo electrónico a la CAS correspondiente, según la empresa a la que pertenezca persona denunciante, protegida y/o denunciada:

comisionlgtbiadeccott@adecco.com.

- En el caso de no ser factible utilizar correo electrónico, también podrá realizar la comunicación por medio de correo ordinario a la sede de la empresa, ubicada en el Camino del Cerro de los Gamos, n.º 3, Pozuelo de Alarcón (CP 28224 Madrid), dirigida a la atención de la Comisión de Acoso Sexual de empresa a la que pertenezca persona denunciante o denunciada. Con la finalidad de que sea redireccionado a la CAS correspondiente, donde se le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento.

- Cualquier queja, denuncia e investigación vinculada con hechos potencialmente constitutivos de acoso o violencia LGTBI que se ponga en conocimiento del Adecco TT o

de la CAS por cualquier otro medio o canal de comunicación distinto será reconducida a la tramitación regulada en el presente Protocolo.

Las personas trabajadoras del Adecco TT deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo de Acoso., reservándose el Adecco TT, en todo caso, el ejercicio de cuantas acciones resulte oportunas en los supuestos en los que se concluya la existencia de denuncia falsa.

La empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

8. La fase preliminar o procedimiento informal: Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada y a la denunciante si fuesen distintas; pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas; solo pudiendo tener acceso al expediente la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo (que se explica en el apartado 9 siguiente) si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la Empresa.

9. Expediente informativo: En el caso de no activarse la fase preliminar, o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas, la denunciante si no fuesen la misma persona, y los testigos que se propongan; celebrando reuniones o requiriendo cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Adecco TT adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes a evitar situaciones de riesgo mientras se comprueban los hechos, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa podrá separar a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

En el desarrollo del procedimiento, se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas o no, por la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, mediante compromiso por escrito.

i. Si la persona denunciante o la víctima (si no fuesen coincidentes) y la denunciada se encuentran bajo la dirección y control de Adecco, se activará este protocolo por parte del equipo de investigación asignado.

ii. Si la persona denunciante o la víctima (si no fuesen coincidentes) o denunciada es trabajadora de Adecco se activará este protocolo y se informará a la Empresa afectada para que active el procedimiento de actuación en materia de acoso que, en su caso, tenga establecido. Se coordinarán las actuaciones necesarias entre Adecco y la empresa usuaria, con la posibilidad de acordar procedimiento de investigación en conjunto en todo caso las partes firmarán un compromiso de confidencialidad.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser un comportamiento muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Si se entendiese acreditada la concurrencia de un supuesto de denuncia falsa, el Adecco TT se reserva el ejercicio de cuantas acciones resulten oportunas para la sanción de tal conducta.

En el seno de la comisión instructora de acoso, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, el equipo de investigación asignado podrá establecer la ampliación de este plazo, dejando constancia de ello en el informe/acta final del expediente de cada caso concreto y razonando los motivos específicos que amparan tal extensión del plazo.

10. La resolución del expediente de acoso: La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 15 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

a) archivar las actuaciones.
b) adoptar cuantas medidas se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

i. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

ii. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de un cambio de ubicación. Pero, siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso hacia el colectivo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.