

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8151 *Resolución de 11 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Iman Temporing ETT, SL (código de convenio: 90104592012024), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2023, 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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 11 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IMAN TEMPORING ETT SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Iman Temporing ETT, SL, y la representación de las personas trabajadoras de la misma a través de las representaciones sindicales que suman la mayoría de los componentes de comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio resulta de aplicación a todo el personal de Iman Temporing ETT, SL, si bien con las siguientes particularidades:

1. Personal de «estructura»: le serán de aplicación de forma directa y en su integridad las disposiciones del presente convenio colectivo.
2. Personal «en misión» o puesto a disposición: Le serán de aplicación, únicamente, las disposiciones del presente convenio relativas a contratación, regulación

de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, y aquellas otras en que expresamente así se establezca.

Queda excluido el personal de alta dirección, así como quienes se encuentren incluidos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

De no mediar denuncia en los términos antes indicados, el presente convenio se prorrogará por sucesivos períodos anuales, hasta en tanto no se produzca su denuncia.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

La nulidad de algún aspecto o artículo del convenio conllevará la obligación de renegociar íntegramente su contenido, al objeto de evitar que se rompa el equilibrio interno del mismo en perjuicio de alguna de las partes negociadoras. En todo caso, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo, el contenido que no haya sido anulado continuará en vigor.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por norma legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán compensables y 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.

Artículo 8. *Inaplicación del convenio.*

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al VI Acuerdo sobre

Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

2. El plazo de la Comisión Paritaria del convenio para pronunciarse sobre la discrepancia será de siete días.

3. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

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.

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

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

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

Artículo 11. *Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestas a disposición, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.

En su virtud, el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria. Siempre que a la persona trabajadora en misión se le destine de manera continuada a centros de trabajo dentro de un radio de 35 km. del centro de trabajo habitual, estos desplazamientos no darán lugar a compensación por dietas o kilometraje.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 12. *Contratación.*

Tanto el personal de estructura como el personal de puesta a disposición o en misión podrán ser contratados 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 13. *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 y en el convenio colectivo estatal para las empresas de trabajo temporal, al cual se remite el presente artículo de forma expresa y directa en materia de duración máxima de dichos contratos.

Artículo 14. *Contratos formativos.*

1. 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 %, 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.

2. 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 % del salario base y complementos de la establecida en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 15. *Contratación 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 a realizar 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 horas complementarias de aceptación voluntaria a que se refiere el apartado g) del artículo 12.5 ET, podrán ser de hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas.

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.

Igualmente se podrán celebrar 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 16. *Contrato fijo-discontinuo.*

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: duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien éstos podrán figurar con carácter estimado.

Así, la concreción de estas y demás condiciones se realizará en el momento de cada llamamiento, se entregará a la persona trabajadora un documento denominado orden de servicio/llamamiento, que tendrá el contenido regulado en el artículo 16.5 del Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal (RD 417/2015) y además indicará el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria de que se trate. En consecuencia, la concreción definitiva 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.

4. Para los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas, se ha tenido en cuenta la diversidad de los sectores en los cuales esta empresa pone a disposición personas, y por ello las diferentes casuísticas y necesidades organizativas y funcionales reales de estos sectores.

Así se distribuyen y agrupan los diferentes sectores de actividad, dónde realizar las puestas a disposición de las personas trabajadoras, en tres grandes grupos, que denominamos: sector agrario, el cual incluye todas las personas trabajadoras que se pongan a disposición para las empresas usuarias de Régimen Agrario; sector estibadores portuarios el cual incluye todas las personas que se pongan a disposición mediante el Régimen del Mar según legislación relativa a los estibadores portuarios; y sector general, que englobaría todo el resto de sectores, como por ejemplo logística, sector contact center, sector industrial (agrupando en dicho Sector las necesidades de los subsectores del Metal, automoción y químico), sector industria agroalimentaria, sector ingeniería-seguros-banca y sector hostelería.

En base a estos tres grupos definidos de sectores diferenciados, se procede a establecer los criterios, características y formalidades comunes a todos los sectores referenciados (punto primero), así como también el orden establecido de llamamiento diferenciado, si es el caso, según cada uno de los sectores y necesidades reales productivas y organizativas (punto segundo), para la contratación fija-discontinua en el seno de la empresa, quedando regulado en los siguientes puntos:

Primero: formalidades del llamamiento.

a) Las personas trabajadoras fijas discontinuas, deberán ser llamadas al trabajo cada vez que vayan a dar cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de las empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre los diferentes contratos de puesta a disposición.

b) Para las personas trabajadoras fijas discontinuas se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, siendo aceptado el llamamiento mediante procedimientos digitales (mediante comunicación en el portal del candidato, con aviso de su recepción y lectura), electrónicos o telemáticos (SMS con certificación de recepción y lectura, e-mail, WhatsApp, etc.) y, en su defecto, por no ser

ello posible, mediante notificación escrita y certificada en la que deberá constar el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo.

c) Este llamamiento se deberá realizar al menos con dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo, siendo ésta el inicio del periodo de actividad para las personas trabajadoras (a excepción del sector estibadores portuarios).

d) Respecto del ámbito geográfico de los diferentes llamamientos, se establece que el centro de trabajo de la empresa usuaria deberá estar en un radio de 35 km a contar 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, siendo decisión de la persona trabajadora si acepta o no el llamamiento, no considerándose el rechazo como desistimiento ni un incumplimiento de contrato.

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

f) Producido el llamamiento la persona trabajadora vendrá obligada a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fija discontinua, y de persona trabajadora de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente, en el plazo máximo de tres días.

La persona trabajadora fija discontinua que haya sido llamada de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores y no se incorpore a la empresa y a su puesto de trabajo en el momento fijado a tal fin, perderá la condición de fija discontinua, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

g) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá dimisión ni baja voluntaria por parte de la persona trabajadora, ni tampoco la pérdida del turno en el orden que esa persona tenga en el censo correspondiente, cuando en dicho momento del llamamiento ésta se encuentre en situación de I.T. (derivada de enfermedad común o accidente de trabajo), incluida la situación de I.T. por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por nacimiento, adopción o acogimiento, o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral y su periodo de actividad.

h) Las personas trabajadoras fijas discontinuas, cesarán (y por ello pasarán a situación de inactividad) cuando finalice la causa temporal establecida en el contrato de puesta a disposición (así como en la orden de servicio/llamamiento) y por ello finalice el periodo temporal establecido de cesión a la empresa usuaria, según su necesidad temporal contratada. En el caso que se pueda dar una finalización gradual según las necesidades y situaciones temporales de la empresa usuaria, las personas trabajadoras fijas-discontinuas puestas a disposición de esta misma empresa usuaria y por unas mismas causas, podrán cesar gradualmente en el orden inverso que ese establece en el punto relativo al orden de llamamiento correspondiente.

Segundo: orden de llamamiento por sectores definidos.

Sector agrario:

A) Campo/recolección.

– Declaración de principios y peculiaridades del sector.

Conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, debemos decir que en este sector el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por personas trabajadoras que acuden agrupados, normalmente por la figura denominada como «collas», normalmente agrupados por un cabo, intentando agrupar a las personas en medios de locomoción para desplazarse, provenientes de puntos geográficos cercanos, y de las mismas zonas y localidades de residencia, y que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo de la empresa usuaria, y que por ende, se debe efectuar por llamamientos colectivos de las personas trabajadoras por estos grupos «collas/cabos» o por zonas o

hasta por autobuses. La no aceptación de este sistema tradicional de organización del trabajo en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

También debemos indicar que en este tipo de actividad y sector y debido a la existencia de diversos productos objeto de la explotación de las diferentes empresas usuarias, pueden hacerse diferentes cultivos de productos agrícolas, por lo que se da la posibilidad de que las personas trabajadoras fijas discontinuas puedan prestar sus servicios y por ello ser cedidas en cualquiera de las diferentes actividades agrícolas y para las diferentes clases de cultivos, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otra clase de cultivo y que sean consecutivos en diferentes épocas dentro de un año natural, pudiendo hasta tener campañas de cultivos, con las diferentes empresas usuarias durante todos los meses de un año natural.

- Del llamamiento en general.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas de la empresa.

El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de organización del trabajo, a partir del inicio de la necesidad temporal de la empresa usuaria, por grupos de personas trabajadoras según sean agrupadas por «Collas/Cabos», o bien agrupados por distintas zonas geográficas cercanas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento, y dentro de dichos grupos se realizará el llamamiento por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo.

Estas personas trabajadoras, deberán ser llamadas al trabajo cada vez que vayan a cubrirse las necesidades temporales de las empresas usuarias, y por ello cuando deban ser cedidas para las actividades según contrato de puesta a disposición, aun cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente (según el orden establecido anteriormente) en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

- De la disminución de la actividad para las personas trabajadoras fijas discontinuas.

El cese de estas personas trabajadoras dentro de su periodo de actividad, vinculado a los trabajos establecidos en la correspondiente orden servicio/llamamiento de cada una de las cesiones que se realicen a las diferentes empresas usuarias, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola, por grupos de personas trabajadoras y en todo caso teniendo en cuenta las categorías, especialidades o puestos de trabajo.

Se entiende por grupos de personas trabajadoras los agrupados por cada cabo («collas»), o bien los agrupados por ser procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción.

- B) Almacén.

- Del llamamiento en general.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que sean cedidas en empresas del sector agrario, para realizar funciones en almacén, tendrán un orden de llamamiento diferenciado según cada categoría, puesto de trabajo y/o sección (en el caso que dichas funcionalidades estén diferenciadas por secciones). Dentro de cada una de las categorías, puesto de trabajo y/o sección el llamamiento se efectuará según el orden de antigüedad que cada persona tenga en ese puesto de trabajo y/o sección, según exija el volumen de actividad de cada una de las diferentes empresas usuarias.

Una vez fijada la lista de llamamientos, en la que se tendrá en cuenta la antigüedad en el desarrollo de cada labor específica (puesto de trabajo y/o sección), y en base a la posible movilidad funcional, las personas trabajadoras que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de las empresas usuarias, realicen trabajos de superior categoría, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas del puesto de trabajo y sección de origen.

A su vez también, estas mismas personas que de acuerdo por la movilidad funcional comentada anteriormente, y por ello realicen funciones en un puesto de superior categoría, también tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en esta nueva categoría o grupo profesional, al objeto de no perjudicar una posible promoción de las personas fijas discontinuas en las empresas.

- De la disminución de la actividad para las personas trabajadoras fijas discontinuas.

El cese de estas personas trabajadoras, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad y de forma inversa al orden de llamamiento realizado según orden de antigüedad en el puesto de trabajo y/o sección.

Sector general:

- Del llamamiento en general.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que sean cedidas para empresas usuarias, serán llamadas según las necesidades temporales de cada una de éstas, según riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes niveles o grupos profesionales u/o categorías u/o puestos de trabajo u/o requerimientos específicos del puesto de trabajo a cubrir, agrupando a las personas trabajadoras de estos parámetros concretos, según las diferentes casuísticas y necesidades de cada uno de los diferentes sectores de negocio, y en función de sus peculiaridades productivas y de actividad.

En los casos que las funcionalidades productivas de las empresas usuarias estén organizadas según secciones o hasta líneas de producción identificadas y diferenciadas, este orden según antigüedad, se realizará según puesto de trabajo-sección y/o línea de producción concreta.

Por causas organizativas del trabajo, y siempre que sea especificado por la empresa ampliando el presente protocolo de actuación, y comunicado a las personas trabajadoras, se podrá establecer algún otro sistema de orden de llamamiento, basado en otros parámetros de los que aquí se han establecido.

Una vez fijada la lista de llamamientos, en la que se tendrá en cuenta la antigüedad en el desarrollo de cada labor específica (puesto de trabajo y/o sección), y en base a la posible movilidad funcional, las personas trabajadoras que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de las empresas usuarias, realicen trabajos de superior categoría, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas del puesto de trabajo y sección de origen.

A su vez también, estas mismas personas trabajadoras de acuerdo a la posible movilidad funcional comentada anteriormente, y que por ello realicen funciones en un puesto de superior categoría, también tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en esta nueva categoría o grupo profesional, al objeto de no perjudicar una posible promoción de las personas fijas discontinuas en las empresas.

- De la disminución de la actividad para las personas trabajadoras fijas discontinuas.

El cese de estas personas trabajadoras, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad y de forma inversa al orden de llamamiento según orden de antigüedad en el nivel o grupo profesional, categoría o puesto de trabajo y/o sección especificados en el punto anterior, y según se hayan tenido en cuenta a la hora de comunicar el llamamiento para el inicio de la actividad de las diferentes personas trabajadoras.

Sector estibadores portuarios:

Esta regulación del orden de llamamiento va dirigido, en este sector, a los siguientes grupos funcionales:

(i) Personas trabajadoras portuarias para el desarrollo de las funciones previstas en el artículo 130 de la Ley de Puertos del Estado y la Marina Mercante, RD Leg. 2/2011, de 5 de septiembre de 2011.

(ii) Personas trabajadoras portuarias para el desarrollo de funciones no incluidas en el artículo 130 LPEMM.

– Del llamamiento en general.

En este sector, y dadas sus características y peculiaridades concretas, y debido a las necesidades organizativas de los trabajos de cargas y descargas, el orden de llamamiento se realizará dentro de cada categoría profesional y se establecerán subdivisiones en función de la especialización de las personas trabajadoras, designándose dicho orden de llamamiento de forma rotativa dentro de cada categoría.

– Plazo de realización de la comunicación de llamamiento.

Por las propias peculiaridades específicas de este sector de actividad y según las costumbres y funcionalidades en los propios puertos, este llamamiento se realiza de forma diaria y con una mínima antelación al propio inicio del periodo de actividad por parte la persona trabajadora, motivado por ser la necesidad de la contratación temporal de puesta a disposición por parte de las empresas usuarias, conocida en el mismo momento de llegar los barcos/buques al puerto y conocer en ese momento dicha necesidad real temporal en sus tareas de carga y descarga.

5. 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.

6. 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, se prorratearán mensualmente con compensación económica en tal concepto en el recibo de salario, por ello no se disfrutarán.

En caso de pacto entre ambas partes de no prorrateo mensual de éstas, y por ello 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, y siempre se deberán disfrutar dentro del año natural (entre el 1 de enero y el 31 de diciembre).

En caso de pacto entre las partes de no prorrateo y por ello de disfrute, pero que durante el llamamiento no se llegue a realizar el periodo total de vacaciones generado en este, o sólo se disfruten una parte, se liquidará la parte pendiente de vacaciones (y generada en dicho llamamiento) en la nómina correspondiente al fin del llamamiento.

Por ello las vacaciones anuales generadas y no disfrutadas en el periodo anteriormente citado (durante el mismo año natural), ni liquidadas en cada fin de llamamiento si fuera el caso, se perderán, excepto en el caso que se haya dado alguna de las circunstancias establecidas en el artículo 38.3 del E.T.

Las vacaciones no se retribuirán en caso de no ser disfrutadas.

Artículo 17. *Período 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.

Artículo 18. *Preaviso por extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.*

En materia de preaviso por extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora se estará a lo previsto en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 19. *Clasificación profesional.*

En materia de clasificación profesional del personal de estructura, se estará a lo que establezca en cada momento el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 20. *Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo que establezca en cada momento el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

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

En materia de movilidad geográfica, así como traslados y desplazamientos se estará a lo que establezca en cada momento el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO V

Régimen salarial del personal de estructura y del personal en misión

Artículo 22. *Estructura salarial y conceptos.*

En materia de estructura salarial y conceptos salariales se estará a lo que establezca en cada momento el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

En materia de estructura y duración de la jornada de trabajo se estará a lo que establezca el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 24. *Horarios de trabajo.*

1. El horario de trabajo en todos los centros de trabajo afectados por el presente convenio colectivo será de las 9:00 a las 14:00 horas, y de las 15:00 a las 18:00 horas.

2. Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, se prestarán servicios únicamente hasta las 14:00 horas, salvo supuestos de necesidad organizativa derivada del cierre contable.

3. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo podrán disfrutar de un régimen de flexibilidad horaria de acuerdo con los siguientes términos:

- (i) horario de entrada: entre las 8:00 y las 09:30 horas.
- (ii) horario de salida: entre las 16:30 y las 19:00 horas.
- (iii) el régimen de horario flexible deberá garantizar el cumplimiento de la jornada diaria de trabajo, fijada en ocho horas para el personal a tiempo completo.
- (iv) en todo caso, el citado régimen de flexibilidad horaria deberá garantizar que cada centro de trabajo (delegación) permanezca siempre abierto y operativo entre las 9:00 y las 14:00 horas, y entre las 15:00 y las 18:00 horas.

4. Dentro de la jornada diaria, las personas trabajadoras a tiempo completo dispondrán de entre media y dos horas para la comida.

Así mismo, siempre que la jornada diaria sea superior a seis horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso a disfrutar durante la misma con la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

5. 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 25. *Distribución irregular de la jornada de trabajo.*

De acuerdo con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada anual de trabajo se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año. La Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 15 % de la jornada anual de trabajo.

La jornada que se haya distribuido de forma irregular deberá ser objeto de neutralización en el plazo máximo de doce meses naturales, momento en el que la persona trabajadora no deberá mantener un saldo deudor ni acreedor de horas con la empresa.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en cada momento por el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, 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.

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.

Artículo 27. *Licencias y permisos retribuidos.*

En materia de licencias y permisos retribuidos se estará a lo que establezca en cada momento el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, así como los establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo disfrutarán de un permiso en el día de su cumpleaños, consistente en realizar ese día un horario continuado de cinco horas, librando por la tarde.

Dicha reducción del horario se deberá realizar el mismo día del cumpleaños, no pudiendo ser cambiado por otro día, y en el caso que coincida en fin de semana, o día festivo (nacional, autonómico o local) se realizará dicha reducción del horario laboral, el primer día laborable inmediatamente anterior o posterior.

En todo caso, a efectos del derecho al disfrute de las licencias y permisos contemplados en el presente convenio colectivo, quedarán equiparadas al matrimonio las parejas de hecho debidamente registradas.

Artículo 28. *Días de asuntos propios (en adelante AP) y días de jornada reducida intensiva (en adelante JRI).*

1. Al objeto de compensar excesos de jornada anual todas las personas empleadas disfrutarán de hasta cinco días de asuntos propios al año, en los que se entienden incluidos los días de permiso a que se refiere el artículo 36 letra n) del convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

2. Con el mismo objeto, todas las personas empleadas podrán realizar cinco días de trabajo planificado al año de jornada intensiva reducida.

Por ello esos cinco días anuales a escoger la persona trabajadora podrá realizar una jornada intensiva de seis horas (reducción de dos horas al día), disfrutando así de la tarde libre.

Podrán sustituirse esos cinco días, por una acumulación en forma de bolsa de horas anuales (diez horas), a poder disfrutarlas con reducción de la jornada diaria en diferentes días (mínimo una hora de reducción al día, máximo cuatro horas al día de reducción) según sus propias necesidades.

Las personas con reducción de jornada por guarda legal o con jornada a tiempo parcial tendrán derecho al disfrute de la jornada intensiva reducida, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

3. En la concesión de los días de asuntos propios así como en los días de jornada reducida intensiva, se actuará de conformidad con las indicaciones que a continuación se exponen:

a) Los periodos de disfrute de estos días 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 estos días de asuntos propios y/o días de jornada reducida intensiva en cada momento.

b) Deberán ser solicitados por la persona trabajadora interesada con un mínimo de cinco días de antelación a su disfrute y aprobados por su responsable directo/a en el plazo máximo 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) Estos días no se podrán solicitar de forma consecutiva, ninguna persona trabajadora podrá disfrutar más de un día de AP y/o JRI al mes, salvo acuerdo en contrario entre la persona trabajadora y la empresa.

d) Para generar estos cinco días de AP y cinco días de JRI, la persona trabajadora deberá estar contratada durante todo el año natural. En caso que la persona trabajadora no esté contratado todo el año natural, se calcularan estos días a disfrutar, de forma proporcional al tiempo trabajado.

e) Estos días generados deberán ser disfrutados por la persona trabajadora durante el mismo año natural.

Artículo 29. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio devengarán, por cada año natural de trabajo, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de veintitrés días laborables.

2. El personal de nueva incorporación durante el año natural tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, en el número de días proporcional al tiempo que esté de alta en la Empresa en el momento de su disfrute.

3. El disfrute de las vacaciones se realizara dentro del mismo año natural.

A solicitud de la persona trabajadora, y con la correspondiente aprobación de su responsable directo/a, se podrá disfrutar hasta el día 31 de marzo del año siguiente al que se hayan devengado, hasta un máximo de cinco días laborables (salvo pacto diferente entre empresa y persona trabajadora).

Las vacaciones anuales no disfrutadas en el periodo anteriormente citado, se perderá, excepto en el caso que se haya dado alguna de las circunstancias establecidas en el artículo 38.3 del ET.

Las vacaciones no se retribuirán en caso de no ser disfrutadas.

4. Forma de disfrute:

– Es obligatorio disfrutar un mínimo de quince días laborables durante el periodo estival (dicho periodo es el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre), de los cuales como máximo diez podrán ser continuados. Para cualquier modificación de lo aquí establecido será necesario acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

– El periodo restante se podrá disfrutar a petición del interesado siempre y cuando sea comunicado al Responsable directo, con una antelación mínima de quince días al disfrute de los mismos.

– Deberán ser solicitadas con una antelación mínima de dos meses y aprobados por su responsable directo/a, debiendo contestar el/la responsable directo/a 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.

– Durante los primeros siete días de cada mes no será posible realizar vacaciones por parte de las personas trabajadoras de la empresa (salvo acuerdo en contrario entre la persona trabajadora y la empresa), debido a ser los periodos de cierre y facturación, y por ello de mayor carga de trabajo.

– 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.

CAPÍTULO VII

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

Artículo 30. *Lactancia del menor.*

Las personas trabajadoras, por cuidado de un lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por cuidado del lactante, corresponderá a quien ejerza este derecho, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá acumular el disfrute de este derecho en dieciséis días naturales, tras el nacimiento, adopción o guarda con fines de

adopción o acogimiento. En el caso de parto múltiple las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en los párrafos anteriores por cada uno de los hijos.

Artículo 31. *Complemento accidente de trabajo.*

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa abonará un importe equivalente a la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100 % del salario real, y ello durante los dos primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de los emolumentos percibidos en el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y comisiones.

El complemento anterior dejará de abonarse por parte de la empresa en el supuesto de que la persona trabajadora cause baja definitiva en la empresa, por cualquier causa.

Artículo 32. *Trabajo a distancia durante la situación de riesgo durante el 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.

Artículo 33. *Bono guardería.*

En materia de bono guardería, la empresa aplicará la regulación que en cada momento establezca el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 34. *Premio a la permanencia.*

Se establece que las personas trabajadoras que cumplan doce años en la empresa, como contraprestación y reconocimiento a su permanencia y vinculación a la empresa, tendrá derecho a 1 día más al año de permiso retribuido, durante el resto de su relación laboral con la empresa.

Artículo 35. *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 36. *Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

Artículo 37. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

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 38. *Protocolos 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, por razón de sexo y/o por cualquier tipo de discriminación, 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 actuación en situaciones de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

CAPÍTULO VIII

Formación continua

Artículo 39. *Formación.*

1. Plan de formación.

Las partes firmantes consideran la formación como un elemento estratégico que permite conseguir un objetivo de mayor competitividad y productividad de la empresa, proporcionando a las a las personas trabajadoras de 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 elaborará 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. 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 las personas trabajadoras cedidas disponen 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 las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 40. *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. Información y Formación.

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 todas 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.

La empresa 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 de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, a la 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.

Así se establece que 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 X

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen disciplinario, graduación de faltas y sanciones.*

En materia de régimen disciplinario, faltas y sanciones, será de aplicación directa lo previsto en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo.

CAPÍTULO XI

Representación unitaria y sindical

Artículo 42. *Representación unitaria y sindical.*

En materia de representación unitaria y sindical se estará a lo previsto en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 43. *Interlocución sindical.*

Las partes firmantes, con el objetivo de instaurar un modelo de relaciones laborales que posibilite el intercambio de ideas y esfuerzos en materias de interés común, acuerdan que la Interlocución Sindical se realice con los Sindicatos más representativos a través de sus Secciones Sindicales de empresa, todo ello sin demérito de las competencias reconocidas por la legislación vigente a los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal a nivel de centro de trabajo.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y procedimiento para la resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 44. *Comisión Paritaria del convenio.*

La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo se compondrá de tres representantes de la Empresa y tres miembros representantes de las personas trabajadoras de las organizaciones firmantes del convenio, designados todos ellos en función de los temas a tratar, por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tendrá atribuidas las facultades de interpretación del convenio, propias de toda Comisión Paritaria, por lo que deberá someterse a la misma cualquier cuestión que pueda surgir en materia de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio colectivo, siempre que dichas cuestiones sean de naturaleza o alcance colectivo.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. De no alcanzarse acuerdo, las discrepancias se someterán con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria consistirá en el sometimiento al VI Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 45. *Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del convenio.*

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

El plazo de la Comisión Paritaria del convenio para pronunciarse sobre la discrepancia será de siete días.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial estatal de aplicación, así como en la legislación general aplicable.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo que viniera aplicándose a las personas trabajadoras afectadas por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en los artículos 2 y 3 del presente convenio.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26324 *Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del I Convenio colectivo de la empresa Iman Temporing ETT, SL (Código de convenio n.º 90104592012024), que fue publicado en el BOE de 23 de abril de 2024, consistente en la modificación del artículo 30, la incorporación de la disposición adicional primera, así como de la disposición adicional segunda con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 20 de octubre 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 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 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 diciembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

Artículo 30. *Lactancia del menor.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

El cálculo de los días de permiso consistirá en dividir el número total de días laborables que restan desde fecha inicio prevista del permiso hasta la fecha en la que alcance los 9 meses el menor por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

El número total de horas de permiso debe ser finalmente el mismo, tanto si se utiliza diariamente mediante la ausencia de una hora del puesto de trabajo, como si se hace bajo la modalidad alternativa de acumularlo en jornadas completas.

Se establece como mejora de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que todas las personas trabajadoras que ejerzan el derecho de acumular el disfrute de la lactancia en jornadas completas, tendrá derecho a un día hábil adicional a lo que le corresponda según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

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

Muerte: 50.000 euros.

Gran incapacidad: 50.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 50.000 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 50.000 euros.

A efectos de asegurar el cumplimiento por parte de la empresa del contenido del presente artículo, deberá facilitarse a la Comisión Paritaria del presente convenio una copia de la póliza o pólizas concertadas.

Disposición adicional segunda.

En base al Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre y a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, la empresa acuerda las siguientes medidas para conseguir la igualdad real y efectiva, y garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa y erradicar cualquier discriminación basada en la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales:

Áreas	Medidas
0) Conciencia General y Percepción.	A.P.0.1 Realización de encuesta de percepción de la plantilla (ya efectuada por la empresa en el diagnóstico que dio origen a las medidas).
1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.	A.P.1.1 Contribución a la salvaguarda del derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla.
	A.P.1.2 Adecuación de formularios y documentos para el reflejo de todos los modelos de familia.
	A.P.1.3 Implementación y difusión la Política de no discriminación y protección del colectivo LGTBI.
2) Acceso al empleo.	A.P.2.1 Revisión de los procesos de selección para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.
3) Clasificación y promoción profesional.	A.P.3.1 Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.
4) Formación, sensibilización y lenguaje.	A.P.4.1 Acción formativa de sensibilización del colectivo LGTBI.
	A.P.4.2 Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.
5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	A.P.5.1 Creación de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
6) Permisos y beneficios sociales.	A.P.6.1 Desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar.
7) Mecanismos de seguimiento y retroalimentación.	A.P.7.1 Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.