

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4888 *Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Crit Interim España ETT, SL (código de Convenio n.º 90104872012025), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2024, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de USO y 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 mencionado 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, 3 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, SL (2025-2029)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Crit Interim España ETT, SL situados en territorio español.

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 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 14 del presente convenio y aquellos otros artículos que lo pudieran establecer expresamente.

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 temporal, prórroga y denuncia.*

La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización. En caso de no denunciarse por ninguna parte legitimada en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año hasta en tanto no se produzca su denuncia.

En caso de denuncia, el contenido del presente convenio se prorrogará por periodos anuales hasta la publicación del nuevo convenio.

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. Organización, 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. Para el correcto desempeño de sus funciones, la Empresa puede poner a disposición de los empleados y de las empleadas determinadas herramientas informáticas (p. ej. ordenador personal, aplicaciones y programas informáticos de carácter general y específico de la actividad empresarial, conexión a Internet, dispositivos móviles, Intranet, correo electrónico, etc.). Todos los equipos informáticos, programas, archivos, aplicaciones informáticas y documentos instalados en los sistemas o servidores, los dispositivos de comunicación de todo tipo, así como el acceso a Internet y a la red corporativa de la Compañía son propiedad de la Empresa y su utilización queda limitada a fines estrictamente profesionales, en la medida en que se trata de herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa para un mejor desempeño de las funciones laborales encomendadas.

De este modo, la persona trabajadora (i) sólo podrá realizar conexiones a través de la referida red que obedezcan a fines estrictamente profesionales, (ii) tiene limitado el uso del teléfono móvil a fines estrictamente profesionales, quedando prohibido su uso para cuestiones de carácter personal y/o ajenas a su prestación laboral y (iii) solo podrá utilizar el correo electrónico con fines estrictamente profesionales, por lo que no puede albergar alguna expectativa de privacidad o secreto en las comunicaciones.

Las partes reconocen la libertad de la Empresa para instalar programas/aplicaciones/sistemas que permitan conocer el uso adecuado de dichos medios puestos a disposición de la persona trabajadora, incluyéndose la posibilidad de acceso al equipo informático, móvil, correo electrónico y demás elementos informáticos o de comunicación, intentándose que dicho acceso se realice, cuando las circunstancias lo permitan, en presencia del personal o un representante legal de los trabajadores y trabajadoras. En caso de constatarse una indebida utilización de los medios puestos a disposición de la persona trabajadora, la Empresa hará uso de su potestad disciplinaria.

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

Contratación y ceses

Artículo 9. *Ingresos y contratación.*

El personal de estructura puede ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada, mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general, así como en el convenio colectivo estatal para las empresas de trabajo temporal.

Artículo 10. *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 11. *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 12. *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 13. *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.

Artículo 14. *Normas específicas para el contrato fijo-discontinuo de personal de puesta a disposición o en misión.*

1. Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como en los supuestos previstos en los convenios colectivos del sector de empresas de trabajo temporal.

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. Se aplicarán los siguientes criterios de llamamiento en el orden expuesto a continuación:

4.1 Unidad de contratación, entendiéndose como tal el centro de trabajo de CRIT al que las personas trabajadoras se encuentran adscritos.

4.2 Lugar de trabajo, entendiéndose como tal la ubicación donde las personas trabajadoras de CRIT realizan su puesta a disposición, que normalmente coincidirá con las instalaciones de la empresa usuaria.

4.3 Grupo profesional, en atención a las funciones que sean necesario desarrollar, de conformidad con lo solicitado por la empresa usuaria.

4.4 Experiencia en el puesto de trabajo: teniendo preferencia para el llamamiento el personal fijo-discontinuo que, con el mismo Grupo Profesional, acrediten una mayor experiencia en el puesto de trabajo, ya sea en esa empresa usuaria o en otra distinta en la que haya podido prestar servicios con anterioridad.

4.5 Período de inactividad: se priorizará el llamamiento del personal que se encuentre en un tiempo de inactividad superior. El orden de llamamiento, en todo caso, 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.

4.6 Circunstancias personales: tendrán preferencia en el llamamiento aquel personal fijo-discontinuo que se encuentre en situaciones de posible vulnerabilidad (p. ej. trabajadoras víctimas de violencia de género, familias monoparentales, reducciones de jornada, etc.).

5. Gestión del llamamiento: inactividad y fin de actividad.

5.1 Período de inactividad: Se entenderá como período de inactividad el tiempo de espera entre los contratos de puesta a disposición que pueda suscribir CRIT con las correspondientes empresas usuarias, es decir, el tiempo transcurrido entre la finalización de la puesta a disposición en una empresa usuaria y la recolocación a través de otra puesta a disposición.

5.2 Formación en periodos de inactividad: La empresa podrá realizar la formación no retribuida durante los periodos de inactividad con objeto de mejorar el perfil profesional de la persona trabajadora y adaptar sus competencias a los requerimientos de los nuevos llamamientos, incluyendo la formación a la que se refiere el artículo 19 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5.3 Transcurrido el plazo máximo de inactividad que proceda conforme al convenio colectivo sectorial de ETT o al periodo de inactividad acordado mediante convenio o

acuerdo de empresa, CRIT podrá proceder a la desvinculación definitiva de la persona trabajadora.

5.4 Fin de llamamiento anticipado por resolución del CPD: A la finalización del contrato de puesta a disposición, incluida la finalización a instancia de la empresa usuaria, Crit notificará el fin del llamamiento a la persona trabajadora y al SEPE y cursará la correspondiente baja en seguridad social.

5.5 Adaptación al puesto por cambio de empresa usuaria: Cuando la persona trabajadora por primera vez preste servicios para una empresa usuaria, una vez se haya superado el período de prueba fijado en la norma legal o convencional aplicable, ambas partes acuerdan establecer como causa de finalización anticipada del llamamiento la falta de adecuación del perfil profesional de la persona trabajadora al puesto de trabajo, cuando ello sea debidamente constatado y justificado a CRIT por parte de la Empresa usuaria, siempre que ello se produzca en el plazo máximo de 2 semanas desde el inicio del llamamiento en cuestión.

CRIT preavisará a la persona trabajadora del ejercicio de esta facultad con suficiente antelación, pudiendo sustituirse el preaviso pactado por el abono de los salarios correspondientes a dicho preaviso. Igual facultad de finalización anticipada se concede a la persona trabajadora, quien deberá comunicar y justificar, en los mismos plazos indicados en el párrafo anterior y con un preaviso mínimo de 24 horas, su falta de adaptación al puesto de trabajo que originó el llamamiento y que se finaliza anticipadamente.

Si la persona trabajadora no cumple con el preaviso de 24 horas, ambas partes acuerdan que la Empresa podrá descontar del importe de la liquidación del llamamiento y/o de la última nómina el día de preaviso incumplido.

El uso de esta cláusula de finalización anticipada por cualquiera de las partes únicamente implica la finalización del llamamiento, pero no supondrá la extinción de la relación laboral entre CRIT y la persona trabajadora, de manera que esta se colocará en situación de inactividad a la espera de otro llamamiento para prestar servicios en otras empresas usuarias, en los términos regulados legal, contractual y convencionalmente.

5.6 Preaviso: el llamamiento se producirá con una antelación suficiente al día en que se haya de iniciar la puesta a disposición en la nueva empresa usuaria.

5.7 Baja Voluntaria: Si la persona trabajadora, habiendo sido notificada con la antelación mínima arriba prevista, a través de los medios habilitados a tal efecto:

- No se persona en el puesto de trabajo en la fecha indicada: tendrá el carácter de desistimiento voluntario.
- Manifiesta su intención de no incorporarse al puesto de trabajo: tendrá el carácter de baja voluntaria.

5.8 Forma del llamamiento: El llamamiento de la Empresa se efectuará siempre por escrito a través de la correspondiente Orden de Servicio. Las partes acuerdan que se entenderá válidamente notificado el llamamiento (con su correspondiente Orden de Servicio) cuando se realice del siguiente modo: A través de SMS, WhatsApp, mail o cualquier comunicación fehaciente analógica o digital.

La persona trabajadora está obligada a notificar a la Empresa cualquier cambio en los datos de contacto respecto de los indicados en el párrafo anterior, no siendo imputable a ésta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por haberse modificado los datos de contacto sin su conocimiento.

5.9 Puesto adecuado: El personal de puesta a disposición podrá ser destinado para prestar servicios en cualesquiera de las empresas usuarias con las que CRIT pueda concertar puestas a disposición.

- Ubicación: El nuevo puesto de trabajo resultará adecuado cuando el mismo se encuentre a una distancia no superior a 30 kilómetros desde su domicilio. En caso de que el puesto se encuentre a una distancia superior, también podrá resultar adecuado si el trabajador o la trabajadora así lo considera.

– Grupo profesional: Se considerará como puesto adecuado aquel que pueda desempeñarse por la persona trabajadora conforme a la titulación profesional y/o experiencia previa debidamente acreditada.

– Retribución: Se considerará puesto adecuado aquel que pueda implicar una diferencia de retribución, por disponerlo así el convenio colectivo aplicable, de hasta un 40 % con respecto a la retribución bruta anual percibida en la anterior adscripción, sin tomar en consideración los conceptos variables como productividad, horas extraordinarias, nocturnidad, trabajo en festivos, etc.

– Horario y distribución de la jornada: Se considerará puesto adecuado cuando implique una variación del horario de trabajo y/o de la distribución de la jornada, pactándose expresamente que dichas condiciones (horario y distribución de la jornada) no constituyen derechos consolidados de su anterior puesta a disposición. Esta flexibilidad horaria y de la distribución de la jornada es una condición esencial del contrato fijo discontinuo.

6. Contenido y condiciones de las órdenes de servicio.

La persona trabajadora será informada a través de la orden de servicio para su puesta a disposición en la nueva empresa usuaria, de los siguientes extremos:

- Fecha de inicio de la puesta a disposición, respetándose el correspondiente preaviso.
- Lugar de prestación de servicios, con identificación de la empresa usuaria.
- Jornada.
- Distribución horaria.
- Grupo profesional/Puesto.
- Duración estimada del período de puesta a disposición.
- Retribución.
- Convenio colectivo aplicable.

7. Vacaciones.

Respecto de las vacaciones generadas en cada llamamiento, en el caso de que éste sea de duración inferior a un año, y por similitud con lo dispuesto en el artículo 41.2 del VI Convenio sectorial de empresas de trabajo temporal, se podrá abonar la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones, a elección de la empresa, mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del llamamiento o bien liquidarse en la nómina finiquito.

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

8. Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

Se podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo a tiempo parcial para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal, y el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, lo que incluye llamamientos a tiempo parcial, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

Artículo 15. *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 16. *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.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 17. *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 18. *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 19. *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.

No obstante, cuando el personal de estructura que por necesidades de la empresa tenga que efectuar desplazamientos utilizando medios propios de transporte, previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos la cantidad de 0,24 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente convenio. No se considerarán incluidos los desplazamientos del domicilio de la persona trabajadora a su centro de trabajo.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 20. *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.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y vacaciones

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual será establecida en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, esto es, 1.752 horas a la fecha de firma del presente convenio.

2. Respetando la jornada anual pactada, el horario que se aplicará con carácter mayoritario a todos los centros de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas en días laborables según calendarios oficiales de cada Comunidad Autónoma.

3. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, se podrá disfrutar de una jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas, quedando garantizada la apertura de la delegación en su horario habitual de 09:00 a 18:00 horas. Cada mánager

o director regional coordinará la oficina de tal forma que siempre haya uno o varios trabajadores o trabajadoras que tengan un horario no intensivo de 9:00 a 18:00 horas, mientras que el resto del equipo realiza el horario intensivo de 8:00 a 15:00 horas.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso dentro de la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. 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.

6. Las partes acuerdan suprimir el límite máximo de 9 horas máximas de trabajo regulado en el párrafo 2.º del artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien deberá, respetarse en todo caso el periodo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas.

7. Las personas trabajadoras deberán cumplir con el procedimiento de registro de jornada establecida en la empresa. La empresa pondrá a disposición de la RLPT el registro de la jornada de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente.

8. El personal de estructura podrá disfrutar de un día libre, el último día laborable, víspera del 25 de diciembre o del 1 de enero. Este día, tendrá la consideración de ajuste de jornada anual.

9. Con la finalidad de evitar excesos de jornada y siempre que esto sea compatible con la atención comercial de la oficina, el personal de estructura tendrá derecho a disfrutar de 2 tardes libres al mes, desde las 14:00 horas en adelante que será aplicable también a personal con jornada reducida cuyo horario supere las 14:00 horas. Estas dos tardes no podrán ser acumulativas y tendrán la consideración de ajuste de jornada anual. Además, tendrán que ser solicitadas previamente al mánager que las deberá aprobar siempre que sean compatibles con la organización de los recursos para dar servicio en horario comercial y garantizar el correcto funcionamiento de la oficina.

10. Al objeto de compensar excesos de jornada anual todas las personas empleadas disfrutarán de hasta cuatro días de asuntos propios al año natural antes del 31 de diciembre. Estos días no serán sustituibles, ni acumulables a días de vacaciones, ni compensables económicamente en caso de no poder ser disfrutados. Deberán ser solicitados previamente al mánager para su aprobación, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la oficina.

11. Los posibles excesos de jornada serán compensados por días de descanso fijados de común acuerdo empresa y la persona trabajadora y, a disfrutar preferiblemente en el año en curso y nunca más tarde del 31 de enero del año siguiente a su devengo.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en cada momento en 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 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, y siendo su realización de carácter voluntario, salvo en los supuestos de fuerza mayor.

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

En esta materia se estará a lo que establezca en cada momento el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal y la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de estructura podrá disfrutar:

1. De un día libre 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. No sustituible, ni acumulable a días de vacaciones, ni compensable económicamente en caso de no poder ser disfrutado en las fechas que correspondan.

2. De un día libre por su aniversario en CRIT en el 1.º año, y cada vez que se devenguen 5 años de antigüedad (5.º año, 10.º año, 15.º año, 20.º...). Este día, se disfrutará dentro del mes de devengo en el que se cumple el aniversario. No se acumulará un día por cada aniversario cumplido. Este día tendrá que ser solicitado previamente al mánager para su aprobación con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la oficina.

3. Un máximo de 4 horas anuales no compensable económicamente en caso de no ser disfrutadas, para asistir a tutorías escolares de hijos o hijas menores de 12 años que coincidan con el horario laboral de la persona trabajadora. Este permiso deberá ser solicitado previamente al mánager o responsable teniéndose que acreditar la asistencia a dicha tutoría.

Artículo 24. *Vacaciones.*

1. El personal de estructura devengará por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de veintidós días laborables.

2. El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del mismo año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

3. La persona trabajadora deberá solicitar las fechas de disfrute de las vacaciones a través de la plataforma establecida al efecto en la empresa y deberán ser aprobadas por su responsable.

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

El teletrabajo se podrá acordar entre empresa y persona trabajadora mediante acuerdos individuales.

Las trabajadoras en situación de embarazo podrán prestar el 100 % de su jornada laboral en régimen de trabajo a distancia, siempre que su puesto sea compatible con esta modalidad de teletrabajo, desde la semana 34 de gestación, inclusive, y hasta la baja por maternidad.

CAPÍTULO VII

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, igualdad,
y otros beneficios sociales**Artículo 26. *Permiso de lactancia.*

El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 16 días naturales acumulables al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 32 días.

La opción por la acumulación del permiso retribuido deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso de maternidad o paternidad.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

El personal de estructura con más de cinco 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:

1. Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
2. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con la persona trabajadora.

Este tipo de permisos deberán estar debidamente justificados por la persona trabajadora y podrán tener una duración máxima de un mes, no fraccionable.

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. *Complemento por incapacidad temporal por accidente de trabajo.*

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social hasta el 100 por 100 del salario bruto durante los 3 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario bruto la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones.

Artículo 29. *Seguro por accidente de trabajo.*

En esta materia se estará a lo que se establezca en el convenio estatal de empresas de trabajo temporal.

Artículo 30. *Bono guardería.*

En materia de bono guardería la empresa ofrece una ayuda de 445 euros por año escolar para favorecer la conciliación laboral.

Este cheque guardería estará condicionado al cumplimiento de requisitos del convenio colectivo estatal para Empresas de Trabajo Temporal:

- 1 año de antigüedad en la empresa.
- Bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años.
- Que se realice, al menos, el 80 % de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique, por parte de las personas trabajadoras, el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1 del convenio estatal de empresas de trabajo temporal.
- No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención con la misma finalidad, por la misma empresa y para el mismo niño o niña.

Artículo 31. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Dada la existencia de Plan de Igualdad acordado con la Representación legal de las personas trabajadoras, las partes se remiten expresamente al acuerdo de materia concreta vigente en cada momento.

Artículo 32. Medidas preventivas del acoso hacia el colectivo LGTBI.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en esta empresa adoptará las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

Artículo 33. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La empresa y la RLPT han negociado y acordado un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se adjunta como anexo I.

Artículo 34. *Pareja de hecho.*

A todos los efectos se equipará la condición de pareja de hecho, legalmente constituida con la del matrimonio legal, sean del mismo o distinto género. Debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa el registro de esta condición.

Artículo 35. *Protocolo para la prevención del acoso.*

Dada la existencia de Protocolo de Acoso acordado con la Representación legal de los trabajadores, las partes se remiten expresamente al acuerdo de materia concreta y los protocolos existentes en la comisión de igualdad, así como el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 36. *Derecho a la desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

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.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 37. *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 completan.

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.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, suscrito por la Dirección de la empresa, se constituirá como el elemento integrador de los principios preventivos en todas las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos. La Dirección de la empresa, a través de su Política de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la legislación vigente, se compromete con el proceso de mejora continua y la promoción de una adecuada cultura preventiva entre todas sus personas trabajadoras.

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. Para facilitar este acceso, la empresa pondrá a su disposición la documentación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través de la intranet corporativa y el espacio digital (Portal del Emplead@) destinado

a las personas trabajadoras de puesta a disposición, asegurando así que puedan consultarla de manera ágil y efectiva en cualquier momento.

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. Asimismo, apuesta por el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales para facilitar el acceso a la formación, optimizar los procesos formativos, evaluar la eficacia de la formación impartida y asegurar el cumplimiento efectivo de todas las obligaciones en prevención de riesgos, promoviendo así un entorno laboral seguro y saludable.

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.

Ambas partes se comprometen a colaborar con el Comité de Seguridad y Salud Laboral Estatal de Crit para el buen fin de sus objetivos y en cuantas materias de su competencia sean requeridos para ello.

Ambas partes canalizarán sus preocupaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través del Comité de Seguridad y Salud en las reuniones que celebre y de acuerdo con los procedimientos establecidos en su Reglamento de Funcionamiento Interno.

La empresa podrá a disposición de todas las personas trabajadoras un canal de comunicación donde podrán dirigir todas sus consultas sobre prevención de riesgos laborales. A través de este canal, las personas trabajadoras también podrán realizar una participación activa en la evaluación y control de riesgos.

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/as, técnicos/as, 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.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales, así como con las normas y procedimientos de prevención que puedan desarrollarse para su puesto y función específica. Igualmente, todas las personas trabajadoras están obligadas a participar en los programas de formación y actualización preventiva que se organicen por la empresa.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de comunicar incidentes o situaciones peligrosas con la finalidad de que la organización preventiva de la empresa pueda adoptar las medidas de prevención y protección necesarias, colaborando en la mejora continua de la prevención de riesgos laborales.

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.

8. Riesgos emergentes.

La empresa identificará y evaluará todos los cambios en el entorno laboral que puedan suponer la introducción de nuevos riesgos (psicosociales, tecnológicos, etc.) para las personas trabajadoras. La empresa realizará campañas de concienciación sobre estos nuevos riesgos emergentes y facilitará una formación específica asegurando la formación continua, tal y como se indica en el apartado 2 de este artículo.

La empresa adoptará las medidas de prevención y protección necesarias frente a los riesgos asociados a fenómenos meteorológicos extremos, desarrollando protocolos específicos de actuación en cada caso.

9. Compromiso con la sostenibilidad y el medioambiente.

La empresa reafirma su compromiso con la adopción de prácticas y políticas sostenibles y ecológicas. Para ello, implementará políticas de eficiencia energética y reducción de emisiones para minimizar su impacto ambiental. La empresa participará activamente en iniciativas medioambientales y de sostenibilidad, y desarrollará programas de responsabilidad social relacionados con el cambio climático y la protección del medioambiente. Con estas acciones, se busca contribuir positivamente en el entorno y promover un futuro más sostenible para todas las personas.

Artículo 38. *Prevención frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a negociar y establecer los protocolos de actuación que resulten necesarios para la prevención de riesgos laborales específicamente derivados de catástrofes naturales y otros fenómenos meteorológicos adversos. Estos protocolos deberán incluir las medidas de prevención y respuesta adecuadas, así como los procedimientos de comunicación, coordinación y asistencia al personal afectado, garantizando en todo momento la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 39. *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.

Derecho a la educación digital: la empresa se compromete a facilitar al personal la formación en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

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 la persona 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 las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La empresa apuesta por el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales para facilitar el acceso a la formación, optimizar los procesos formativos, evaluar la eficacia de la formación impartida y asegurar el cumplimiento efectivo de todas las obligaciones en prevención de riesgos.

En aras de garantizar que la persona trabajadora, con carácter previo al inicio de la puesta a disposición, conoce los riesgos específicos derivados de su puesto así como

las medidas de protección y prevención frente a los mismos, tal como establece el artículo 16 de la ley 14/1994 y asegurando una efectiva coordinación en cumplimiento del artículo 4 del RD 216/1999, las empresas usuarias proporcionarán y registrarán formación práctica sobre las características materiales específicas del centro, procedimientos específicos de trabajo así como de la maquinaria presente en el centro (en caso de que el puesto de trabajo requiera de la utilización de la/s misma/s) durante su acogida, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia. Las personas trabajadoras puestas a disposición, siempre que sea posible, se integrarán y participarán en todas las actividades informativas y formativas que, en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollen las empresas usuarias donde vayan a ser puestas a disposición, conforme a su planificación preventiva.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 40. *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 41. *De los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa.*

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

No obstante, 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 las Secciones Sindicales de empresa, todo ello sin demérito de las competencias reconocidas por la legislación vigente a los Comités de Empresa y/o delegados/as de Personal a nivel de centro de trabajo.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 42. *Comisión Paritaria: Funciones, composición y funcionamiento.*

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento del convenio que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente acuerdo.

Una vez constituida dicha Comisión Paritaria y en el plazo máximo de tres meses, se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

a. Comisión Paritaria estará formada por dos miembros en representación de las personas trabajadoras, uno por cada organización firmante, y por otros dos en representación de la Empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. Se procurará, que los integrantes de la Comisión Paritaria se elijan de entre los miembros de la Comisión Negociadora del presente acuerdo.

- b. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.
- c. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario.
- d. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.
- e. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de ambas representaciones.

Funciones de la Comisión Paritaria. Serán funciones de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

- a. Interpretación del presente acuerdo en su más amplio sentido.
- b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c. Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d. 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 de esta norma.
Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de las personas trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.
- e. Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del ASEC.
- f. Ante posibles discrepancias sobre el adecuado encuadramiento de las personas trabajadoras en el nivel profesional correspondiente, el trabajador o la trabajadora podrá someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

ANEXO I

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.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, la empresa Crit Interim ETT, SL manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa 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.

Ámbito de aplicación y vigencia

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa Crit Interim ETT, SL, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, así mismo, 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 del mismo, 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 cinco años a partir del 1 de enero de 2025 y deberá renovarse pasado este tiempo. 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 la jurisdicción civil, laboral o penal.

Principios rectores y garantías del 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.

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 crearse 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. Y este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria:

– Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (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.

– 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.

– Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

– 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.

– 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 esta ley, 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. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

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

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

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

a) Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

b) Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

c) Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Procedimiento de actuación

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

*Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso*

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de Acoso hacia el colectivo LGTBI que está formada por:

- El/la directora de RRHH o en quien delegue.
- Persona técnica en materia de igualdad designada por la empresa.
- Un representante de la parte social de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.

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 tres días laborables a 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, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. 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.

El inicio del procedimiento de la denuncia

En Crit Interim España ETT, SL, el director/a de RRHH, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Crit Interim España, SL deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Crit Interim España, SL garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Crit Interim España, SL habilita la cuenta de correo electrónico: prevencionacoso@grupo-crit.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

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, 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 finalizado 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. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él 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. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo 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.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

El 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 y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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 de Crit Interim ETT, SL adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, 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 Crit Interim ETT, SL separará a la presunta persona acosadora de la 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 y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad 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 sexual o de acoso por razón de sexo.

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 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 sexual o por razón de sexo.

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 Crit Interim ETT, SL a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La resolución del expediente de acoso

La dirección de Crit Interim ETT, SL una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. 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 Crit Interim ETT, SL procederá a:

- A. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B. Adoptar cuantas medidas estime 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:

a) 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.

b) 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 sectorial 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 Crit Interim ETT, SL 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 Crit Interim ETT, SL 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- 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 LGTBI, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias. Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...:

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso SOLICITO el inicio del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/ O POR RAZON DE SEXO.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: