

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10944 Resolución de 17 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, SAU.

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Randstad Empleo ETT, SAU (código de convenio n.º 90104100012022), que fue suscrito, con fecha 17 de marzo de 2022, 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 UGT, Unión y Empleo y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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, 17 de junio de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO RANDSTAD EMPLEO ETT, SAU

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de Randstad empleo ETT, SAU (en adelante Randstad), según se dispone a continuación:

a) Al personal de estructura le será de aplicación lo establecido en el presente convenio y en todo lo no previsto en el presente texto será de aplicación lo establecido en Convenio Colectivo Estatal del Sector de Empresas de trabajo temporal y legislación vigente.

b) Al personal «en misión» le será de aplicación lo establecido en el presente texto en cuanto a la contratación, regulación y orden de llamamiento en caso de contratos fijos discontinuos, artículos 7 y 8. Para el resto de materias le será de aplicación lo dispuesto en el VI Convenio Sectorial de Empresas de Trabajo Temporal.

Derecho supletorio. Todos los aspectos que no estuvieran expresamente regulados en este texto convencional se regirán por el Convenio Colectivo Sectorial de empresas

de Trabajo temporal, Estatuto de los trabajadores y normas de carácter general, vigentes en cada momento.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todas las oficinas y unidades de contratación de Randstad en todo el territorio del Estado español y a todos los que en un futuro pudieran establecerse.

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

1. El presente Convenio tendrá una vigencia inicial desde el 17 de marzo de 2022 hasta 17 de marzo de 2026.

No obstante, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con un preaviso de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de las empresas de trabajo temporal basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del convenio.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. En consecuencia, si por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de sus pactos o por disposición legal se establecieran condiciones de trabajo que afecten a las previstas en el presente Convenio, las disposiciones afectadas quedarían sin eficacia, debiendo ser revisado el texto para su adaptación.

Salvo que por acuerdo expreso de la Comisión paritaria del Convenio se entendiera otra cosa, procedería la constitución de la comisión negociadora a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio, si bien valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

CAPÍTULO 2

Contratación

Artículo 6. *Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.*

El personal de estructura puede ser contratado por la empresa de trabajo temporal por tiempo indefinido o por duración determinada, y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

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

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

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

3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 8. *Celebración contratos fijos discontinuos del personal puesto a disposición.*

1. La empresa podrá suscribir, al amparo de lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley 14/94, 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 Estatuto de los Trabajadores.

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

2. El contrato fijo discontinuo se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, concretados en la categoría profesional y/o perfil o perfiles profesionales para los que se contrata, pudiendo tomar como referencia inicial la clasificación profesional contenida en el artículo 21 del VI Convenio de ETT.

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

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

b) Considerando que hay materias reservadas al convenio sectorial y no siendo intención de abarcar su regulación, limitando esta propuesta a las materias reservadas expresamente al convenio colectivo de empresa.

c) Criterios para la gestión del orden de llamamiento:

– Los criterios de llamamiento se deberán aplicar a nivel de cada oficina o unidad de contratación.

– Se agrupará a las personas trabajadoras fijas discontinuas en grupos profesionales, o en grupos profesionales y sectores de actividad, según las circunstancias concurrentes en cada oficina/unidad de contratación, formando buckets.

– En principio el orden de llamamiento, supuesto que la persona trabajadora cumpla los requerimientos del puesto solicitado por la empresa usuaria, será por orden de antigüedad en Randstad dentro del respectivo bucket.

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

– En la puesta a disposición de trabajadores fijos discontinuos en el sector de estiba y desestiba de puertos, cuando exista un sistema habitual y previo de acceso a los llamamientos, se respetará el sistema implantado con anterioridad.

Cada llamamiento o misión coincidirá con la duración del respectivo cpd suscrito con la correspondiente empresa usuaria.

4. Operativa de gestión de la orden de llamamiento:

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

– En cada llamamiento Randstad remitirá a la persona trabajadora una orden de servicio y la dará de alta en seguridad social. La Orden de servicio tendrá el contenido regulado en el artículo 16.5 del Reglamento de ETTs (Real Decreto 417/2015) y además indicará el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria de que se trate. En consecuencia, la concreción de la duración estimada del periodo de actividad, la retribución, la jornada, su distribución horaria y 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 que le resulte de aplicación a esta.

– La persona trabajadora deberá firmar la Orden de Servicio con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, como requisito previo para que Randstad proceda a cursar su alta.

– La manifestación expresa por parte de la persona trabajadora de su voluntad de no reincorporarse ante un llamamiento tendrá carácter de baja voluntaria. La no reincorporación por causa injustificada o la ausencia de respuesta al llamamiento, tras la constatación de dicha situación por la empresa podrá ser considerado desistimiento voluntario.

– A la finalización del cpd, incluida la finalización a instancia de la empresa usuaria, Randstad notificará el fin del llamamiento a la persona trabajadora y al SEPE y cursará la correspondiente baja en seguridad social.

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

de prestación de servicio y la retribución a percibir según lo dispuesto en el convenio aplicable a la empresa usuaria correspondiente.

7. 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 Randstad, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa usuaria en la que esté prestando servicios.

8. Respecto del ámbito geográfico del llamamiento: el centro de la usuaria deberá estar en un radio de acción de 30 km desde el límite del término municipal de la localidad donde se ubique la oficina de Randstad que lo contrata o desde el domicilio informado por la persona trabajadora. En el resto de los casos, será decisión de la persona trabajadora si acepta o no el llamamiento, no considerándose el rechazo una baja voluntaria ni un incumplimiento de contrato.

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

CAPÍTULO 3

Pactos no concurrencia y de permanencia en la empresa

Artículo 9. *Pactos no concurrencia y de permanencia en la empresa.*

Los pactos de permanencia y los de no concurrencia se regirán según lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa facilitará a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales de Empresa que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente acuerdo el modelo de pacto de no concurrencia y/o permanencia que se esté utilizando en cada momento. Este podrá ser modificado en cualquier momento por parte de la Dirección, debiendo no obstante facilitar el nuevo modelo que se apruebe a los Delegados Sindicales señalados anteriormente.

CAPÍTULO 4

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa podrá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando además las condiciones que a continuación se expresan:

La encomienda de funciones de nivel inferior solo se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo profesional.

No se podrá destinar a un mismo trabajador a realizar funciones pertenecientes a un nivel inferior, por un periodo superior a tres meses.

La realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a tres meses, consecutivos o alternos, durante un año u ocho meses, consecutivos o alternos durante un periodo de dos años (en ambos casos a contar desde el inicio de la realización) obligará a la empresa a reconocer la categoría correspondiente

a las funciones realizadas, además de percibir la retribución correspondiente al puesto cuyas funciones realice.

Artículo 11. *Movilidad geográfica personal de estructura: Traslados y desplazamientos.*

A. Cambio a un centro de trabajo distinto al original sin cambio de residencia habitual:

Es el caso de cambio de centro de trabajo a instancia de la empresa del personal de estructura que ocupen puestos de Consultor y Director de Oficina que no supongan cambio de residencia habitual y por lo tanto no estén dentro del supuesto del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa compensará al trabajador siempre que la distancia sea superior en al menos 10 kilómetros a la distancia existente entre el domicilio habitual y el centro de trabajo de origen.

La compensación se realizará a través de un Plus Transporte que se devengará en once mensualidades o parte proporcional, no se abonará durante las vacaciones, y se procederá a prorratear el importe total en doce mensualidades de igual importe.

No procederá abono de Plus transporte en aquellas situaciones en las que el contrato se encuentre suspendido.

No habrá lugar a compensación o aumento de compensación en las siguientes circunstancias:

- Que se disponga de vehículo de empresa.
- Cambio de centro de trabajo voluntario a petición del trabajador.
- Incremento de distancia al centro de trabajo original o de destino por cambio voluntario de residencia habitual del trabajador. Si la distancia se reduce, se revisará a la baja el importe.

Dicho concepto no tiene el carácter de consolidable y podrá ser revisado dando lugar a su aumento, disminución o extinción según las circunstancias que motiven un cambio en el hecho por el cual se compensa el gasto.

B. Traslados a un centro de trabajo distinto al original con cambio de residencia habitual:

Es el supuesto de cambios de centro de trabajo a instancias de la Empresa de personal de estructura que suponen un cambio de residencia habitual y por tanto dentro del supuesto de movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El traslado que implique cambio de residencia puede efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador y a instancia de la Empresa en base a las causas previstas en el artículo 40 del ET.

Si se efectúa por solicitud del trabajador, éste carecerá del derecho a indemnización por los gastos producidos por el traslado.

En caso de que se efectúe por mutuo acuerdo se estará al pacto por escrito entre las partes.

Si se produjera a instancias del empresario y de acuerdo con el artículo 40 del ET, la empresa deberá compensar al trabajador los gastos en supuestos de movilidad con cambio de residencia habitual en los términos en los que convengan las partes, no siendo inferior a los límites establecidos en el presente acuerdo.

Los traslados tienen una duración incierta pero se presuponen definitivos.

La empresa compensará los gastos del traslado a través de los siguientes conceptos:

a. Gastos de viaje del trabajador y su familia:

- Se gestionará por parte de la empresa los billetes en el medio de locomoción seleccionado.

– En caso de utilización de transporte privado, se liquidará el kilometraje realizado y los posibles peajes abonados mediante la presentación de liquidación.

b. Gastos por mudanza:

– Se abonará por la empresa los gastos producidos por la mudanza de muebles y enseres al nuevo domicilio del trabajador.

– El importe máximo a abonar por la empresa será de 2.000 euros. Si la factura presentada superara el importe, la diferencia sería a cuenta del trabajador. Dicho abono se realizará mediante liquidación de gastos.

c. Ayuda primera instalación:

– Pago único en la nómina del mes en que se realiza el traslado.

– Importe correspondiente a un mes de salario bruto.

– En caso de que el importe del alquiler fuera superior se abonará el alquiler correspondiente a un mes.

No habrá lugar a compensación en las siguientes circunstancias:

– Traslado de centro de trabajo voluntario.

– Retorno voluntario a su residencia anterior.

La comunicación al trabajador se realizará con una antelación de treinta días a su efectividad. Una vez aceptado el traslado por parte del trabajador, firmará un acuerdo complementario al contrato de trabajo en el que se le comunica la causalidad, naturaleza y el importe de los conceptos que percibirá por aceptar dicho traslado.

C. Desplazamiento temporal a un centro de trabajo distinto sin cambio de residencia:

Este es el supuesto de desplazamiento temporal (con o sin pernocta) del personal de estructura por motivos laborales en el desempeño de sus funciones y de formación. Desplazamientos temporales de corta duración.

Son considerados como tales los viajes corporativos con o sin pernocta y los viajes de formación interna.

Serán de observancia las políticas de gestión de viajes corporativos y de formación de los Servicios Generales y Formación Interna.

En cualquier caso, el trabajador será compensado con los siguientes conceptos:

– Gastos por utilización de transporte público.

– Gastos por utilización de vehículo privado.

– Gastos derivados de la manutención.

Todo trabajador deberá tramitar la correspondiente liquidación de gastos según procedimiento actual.

Para los gastos derivados de la manutención del empleado (comida) se abonará, siempre contra justificación:

– Por comida se abonará un máximo de 13 euros/por gasto realizado en este concepto y por cena se abonará hasta un máximo de 20 euros por este concepto.

– O comida+cena: se abonará hasta un máximo de 33 euros días por el gasto realizado en la comida y en la cena, siempre que dichos gastos se produzcan el mismo día.

Deberá cumplir la política de gastos vigente en la empresa.

D. Desplazamiento temporal a un centro de trabajo distinto con cambio de residencia:

Desplazamiento temporal a centro de trabajo distinto al original del personal de estructura cuya duración requiere cambio eventual de residencia habitual del trabajador (en ningún caso superior al año) y por tanto dentro del supuesto de movilidad regulado por el artículo 40 del ET.

La comunicación al trabajador se realizará con una antelación suficiente, no pudiendo ser inferior a cinco días.

El trabajador firmará un acuerdo complementario al contrato de trabajo en el que se le comunica la causalidad, naturaleza y el importe de los conceptos que percibirá por la ejecutividad de su desplazamiento.

a. Gastos de viaje del trabajador y su familia:

– Se gestionará por parte de la empresa los billetes en el medio de locomoción seleccionado.

– En caso de utilización de transporte privado, se liquidará el kilometraje realizado y los posibles peajes abonados mediante la presentación de liquidación.

b. Compensación de gastos de manutención:

Para los gastos derivados de la manutención del empleado (comida) se abonará, siempre contra justificación:

– Por comida se abonará un máximo de 13 euros/por gasto realizado en este concepto y por cena se abonará hasta un máximo de 20 euros por este concepto.

– O comida+cena: se abonará hasta un máximo de 33 euros días por el gasto realizado en la comida y en la cena, siempre que dichos gastos se produzcan el mismo día.

– En caso de alojamiento, la empresa correrá con los gastos de hotel y desayuno.

– El pago de dichos gastos es incompatible con la reclamación de cualquier tipo de dieta.

En todo caso, deberá cumplir la política de gastos vigente en la empresa.

c. Permiso retribuido:

– Por cada tres meses de desplazamiento el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio, corriendo la empresa con los gastos de viaje.

– No habrá lugar a dicho permiso siempre que la empresa haya decidido gestionar el retorno del empleado a su lugar de residencia los días no laborables durante la duración de su desplazamiento.

La empresa no soportará de nuevo los gastos en caso de retorno o nuevo desplazamiento voluntario.

CAPÍTULO 5

Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 12. *Jornada.*

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Acuerdo será la establecida en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal en cada momento (1752 horas, actualmente).

La jornada de trabajo se distribuirá de manera general en 39 horas semanales, de lunes a viernes, salvo aquellos departamentos, líneas de negocio o áreas que por sus necesidades sea necesario la prestación de trabajo más días de la semana o con distribución u horario diferente.

El horario garantizado de apertura al público será de 9 a 18 horas, salvo las excepciones anteriormente referidas, con posibilidad de flexibilizar la jornada, dentro del margen de entrada de 8.30 h a 9.30 h y de salida de 17.30 h a 18.00 h. Eligiendo el tiempo de la comida entre un mínimo de media hora y un máximo de dos horas entre las 13.00 h y las 16.00 h.

2. Todas las personas trabajadoras deberán cumplir con el procedimiento de registro de jornada, pudiendo informar sobre las excepciones de horario y solicitar las autorizaciones a través de los canales existentes y remitidos al correo electrónico.

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

3. Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual establecida podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que se fijarán en el correspondiente calendario laboral en cada centro de trabajo.

4. Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero las oficinas y centros de trabajo se cerrarán a las 14 horas. En el caso del 5 de enero, el fin de la jornada de trabajo será a las 14 horas salvo motivos derivados del cierre contable.

5. Las personas trabajadoras disfrutarán del día de su cumpleaños como día libre, y un día más, a elegir entre los mencionados en el párrafo anterior (24, 31 de diciembre, 5 de enero).

El día 5 de enero sólo será de libre elección si las necesidades del servicio por razones de cierre contable lo permitieran.

En el caso de que éstos cayeran en sábado, domingo o festivo, el descanso equivalente se trasladará al primer día laborable siguiente al evento.

Artículo 13. *Vacaciones.*

El trabajador podrá disfrutar de 24 días laborables de vacaciones anuales, previo acuerdo con la Empresa, siempre que quede garantizada la apertura al público y el buen funcionamiento del centro de trabajo. Las vacaciones deberán ser disfrutadas preferentemente: un periodo vacacional de 15 días entre el 1 de junio y el 15 de octubre; 4 días entre el 20 de diciembre y el 8 de enero; 5 días de libre elección a convenir entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO 6

Derechos sindicales y representación de los trabajadores

Artículo 14. *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 las Federaciones Sindicales de 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.

Artículo 15. *Medios de Comunicación.*

En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, de una sección en la Intranet de la Empresa (connect) para la distribución de propaganda y publicidad de carácter sindical y de cuyas actualizaciones se informará a los trabajadores por parte de dichas Secciones Sindicales.

La RLT podrá hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre si, siempre con respeto la Política de Uso de Sistemas de información de la compañía que se encuentra informado en la intranet (connect)

Además, cada Sección Sindical podrá dirigirse a los trabajadores de Randstad Empleo ETT, mediante correo electrónico, sin perturbar la actividad normal de la empresa y respetando los límites establecidos en el presente acuerdo:

- Un correo mensual más 2 extraordinarios anuales.
- Dichos correos se enviarán a partir de las 14 horas para no colapsar la recepción y emisión de los buzones de correo.

CAPÍTULO 7

Retribución

Artículo 16. *Salarios y complementos.*

El régimen salarial del personal de estructura será el fijado en el convenio Colectivo Sectorial.

Anualmente se entregará a cada persona trabajadora un documento donde queden reflejadas sus condiciones salariales.

Cualquier trabajador podrá pedir al departamento, bien individualmente, bien a través de la representación de los trabajadores, que le verifique que, en su caso particular, se están cumpliendo los mínimos establecidos tanto en salario fijo como variable, en función de la categoría profesional y nivel salarial de cada trabajador y en base a la política de retribución marcada por la Dirección de la Compañía, velando por la confidencialidad de las consultas ante terceros.

CAPÍTULO 8

Medidas de acompañamiento y beneficios sociales

Artículo 17. *Complemento de incapacidad temporal personal estructura.*

En los casos de hospitalización, así como accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social de los trabajadores de estructura hasta el 100 por 100 de salario base, mejora voluntaria y en su caso los pactos de exclusividad y de no competencia si los hubiere.

En los supuestos de enfermedad común, el complemento de Incapacidad Temporal a cargo de la Empresa se ajustará a las siguientes reglas:

- Los primeros 4 meses de la baja, se complementará el 100 % del salario base, gratificación voluntaria y pactos de exclusividad y de no competencia si los hubiere.
- Lo dispuesto en el punto anterior, se entiende, sin perjuicio de que en casos excepcionales de IT se estudie el periodo de complemento en el ámbito de la comisión paritaria.

En ningún caso y como consecuencia del complemento de Incapacidad Temporal a cargo de la Empresa, el trabajador tendrá una retribución superior a la que percibiría de estar en activo.

Artículo 18. *Seguro de vida.*

El personal de estructura dispone de una póliza de seguro de vida con el siguiente contenido:

Póliza combinada de vida y accidentes 24H. El capital principal para muerte natural e invalidez por enfermedad común será de una anualidad de salario bruto fijo del

empleado con un mínimo de 18.000 euros brutos, que se transformarán en doble capital en caso de fallecimiento o invalidez por accidente de cualquier tipo pasando al triple en caso de accidente de circulación.

Este seguro contempla las coberturas del seguro de accidentes previsto en el convenio de Empresas de trabajo temporal.

Artículo 19. *Seguro médico.*

Las personas trabajadoras, con una antigüedad mayor a un año como personal de estructura, accederá a la póliza de salud que tenga vigente la empresa. El importe de la prima del empleado será abonado por la empresa. En caso de que el coste de dicha prima individual supere la cantidad exenta, el exceso será considerado retribución en especie, teniendo el tratamiento en nómina que legalmente proceda.

Artículo 20. *Gastos de aparcamiento y Bonos transporte.*

La empresa abonará el importe de los gastos derivados de Bonos transporte y/o aparcamiento previa presentación del justificante del gasto realizado, siempre y cuando estos gastos sean generados con motivo de la actividad laboral.

No se considerarán gastos derivados de la actividad laboral los relativos a los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora al centro de trabajo y viceversa.

Artículo 21. *Locomoción.*

Las personas trabajadoras que en los desplazamientos dispuestos por la empresa y de acuerdo con ella, siempre con referencia a la política vigente en la empresa, utilicen automóvil de su propiedad, tendrán derecho a una compensación económica de carácter extrasalarial. El importe de la compensación fijado para el año 2022 será como de 0,25 euros brutos por kilómetro recorrido. A partir de 1 de enero de 2023, dicho importe será de 0,27 euros brutos por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO 9

Medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 22. *Pareja de hecho.*

A todos los efectos se equipará la condición de pareja de hecho legalmente constituida con la de matrimonio legal.

Artículo 23. *Bono Guardería.*

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito de estructura de la empresa, ésta abonará a las personas trabajadoras de estructura a través de un Bono Guardería por cada hijo menor de 3 años y, siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, la cantidad recogida en el vigente Convenio Colectivo Estatal de empresas de Trabajo Temporal (artículo 43).

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 70 % 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 Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal en vigor.

El Bono Guardería se percibirá con independencia de percibir la unidad familiar otro tipo de subvención con la misma finalidad.

Dicho Bono Guardería se percibirá hasta la finalización del curso escolar en que el menor cumpla tres años, independientemente de su fecha de nacimiento.

Artículo 24. *Reducción de jornada.*

El horario de reducción de jornada será intensivo si así lo desea la persona trabajadora siempre y cuando comprenda el margen horario entre las 9 y las 18 horas.

En el caso en que se superen las 6 horas de trabajo en jornada continua, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de 15 minutos considerado tiempo efectivo de trabajo, que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de la jornada laboral.

Artículo 25. *Permiso 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 26. *Excedencia voluntaria con reserva de puesto.*

El personal con más de tres años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando hubiese transcurrido un año desde el anterior disfrute de algunos de los permisos aquí descritos:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

La situación de excedencia deberá estar debidamente justificadas por la persona trabajadora y podrán tener una duración máxima de un mes, salvo en casos de hospitalización prolongada o acompañamiento en la asistencia médica y, en cuyo caso, podrán prorrogarse hasta los 6 meses.

Para una mayor duración será necesaria la existencia de acuerdo entre la persona trabajadora y Empresa.

El período de excedencia no computa a efectos de antigüedad, 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 oficina en atención a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO 10

Formación

Artículo 27. *Formación continua: Objetivos.*

Las partes firmantes del presente acuerdo consideran la Formación Continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la Empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora.

La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Con carácter anual, la empresa elaborará una memoria anual de las acciones formativas realizadas durante el año anterior que incluirá el detalle de la formación, horas, programas, colectivos e incidencias,, así como los objetivos y previsiones para el año siguiente. Dicha Memoria será expuesta y analizada en la primera reunión cuatrimestral del año que mantenga la empresa con la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 11

Seguridad y salud laboral

Artículo 28. *Comité de seguridad y salud laboral.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de Randstad Empleo ETT, SA en la protección de las personas trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, garantizando, en consecuencia, una formación práctica y adecuada en estas materias a todas las personas trabajadoras.

Correlativamente corresponde a cada persona trabajadora velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Ambas partes se comprometen a colaborar con el Comité de Seguridad y Salud Laboral Paritario Estatal de Randstad Empleo ETT, SA 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.

CAPÍTULO 12

Interpretación y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 29. *Comisión Paritaria.*

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. La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros en representación de las personas trabajadoras, uno por cada organización firmante, y por otros tres 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.

f) 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.

g) Ante posibles discrepancias sobre el adecuado encuadramiento de las personas trabajadoras en el nivel profesional correspondiente, el trabajador podrá someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 30. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, sometiéndose, a partir de la fecha, a lo preceptuado en el mismo en materia de mediación y arbitraje, y confiriendo a la Comisión Paritaria del presente Acuerdo la adopción de las medidas que fueran necesarias a fin de prever el procedimiento a seguir, entre otros, para la designación de mediadores y árbitros y cuantas otras materias pudieran plantearse en su aplicación.

Con ello se pretende que la acción conjunta de ambas partes contribuya en el futuro a reducir la judicialización de todos aquellos conflictos sometidos al ámbito del ASEC y que pudieran darse en la empresa, dado su gran tamaño y número de centros y número de personas trabajadoras.

Artículo 31. Plan de igualdad.

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. *Protocolo prevención acoso sexual, por razón de sexo y violencia laboral.*

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 33. *Trabajo a distancia.*

Dada la existencia de un acuerdo sobre la materia concreta, trabajo a distancia, acordado con la Representación legal de las personas trabajadoras, las partes se remiten expresamente al Acuerdo de materia concreta vigente en cada momento.

Disposición final.

Este convenio entrará en vigor desde el día siguiente a su firma, sin perjuicio del registro e inscripción posterior.