

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

Visto el texto del acuerdo de modificación del I Convenio colectivo de la empresa Iman Temporing ETT, SL (Código de convenio n.º 90104592012024), que fue publicado en el BOE de 23 de abril de 2024, consistente en la modificación del artículo 30, la incorporación de la disposición adicional primera, así como de la disposición adicional segunda con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 20 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de Unión y Empleo, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

Artículo 30. *Lactancia del menor.*

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera.

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

Muerte: 50.000 euros.

Gran incapacidad: 50.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 50.000 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 50.000 euros.

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

Disposición adicional segunda.

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

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