

## CONDICIONES GENERALES DE JEX

### 1. DEFINICIONES

A menos que se indique lo contrario, los términos que aparecen a continuación tienen los siguientes significados:

1. **Condiciones Generales:** estas condiciones generales.
2. **Nosotros:** JEX Nederland B.V., JEX Works B.V. y JEX Backoffice B.V., con domicilio social en (3062 NW) Róterdam, en la dirección Nassaukade 5, inscrita en el Registro Mercantil de los Países Bajos con los números 85002976, 85011282 y 76171183.
3. **CCT:** el convenio colectivo de trabajo aplicable al Acuerdo Temporal con el Trabajador Temporal, siendo en este caso el CCT del NBBU (la Asociación Neerlandesa de Empresas de Trabajo Temporal e Intermediarios).
4. **Servicios:** todos los servicios que proporcionamos en base a un Acuerdo.
5. **Remuneración del trabajador:** Los términos y condiciones de empleo a los que un Trabajador Temporal tiene derecho como mínimo de conformidad con la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, el Waadi, el CCT, las normas que lo sucedan y/o otras normas vinculantes aplicables en la situación pertinente.
6. **Cláusula de Trabajo Temporal:** cláusula del Contrato de Trabajo Temporal en virtud de la cual el Contrato de Trabajo Temporal del Empleado Temporal en cuestión finaliza de pleno derecho si usted rescinde la prestación de Servicios.
7. **Oferta:** cualquier oferta oral o escrita que le hagamos.
8. **Usted:** cualquier persona física o jurídica que haya suscrito, suscriba o desee suscribir un Acuerdo con nosotros, incluido el Intermediario (en la medida en que las disposiciones le sean aplicables según su naturaleza y alcance).
9. **Partes o nosotros:** nosotros y usted conjuntamente. Por separado también se denomina como **parte**.
10. **Intermediario:** la persona física o jurídica que celebra un Acuerdo con nosotros, en base al cual (co)asignamos, empleamos y ponemos a disposición del Cliente o Clientes Trabajadores Temporales para realizar trabajos temporales y no exclusivos.
11. **Cliente:** cualquier persona física o jurídica que celebre o desee celebrar un Acuerdo o Acuerdo de Prestación de Servicios con nosotros.
12. **Tarifa del Cliente:** la tarifa que nos debe el Cliente en relación con un Servicio, excluyendo recargos, dietas de gastos e IVA. La Tarifa del Cliente se cobra por hora, salvo que acordemos lo contrario.
13. **Acuerdo:** todo acuerdo con nosotros –incluido cualquier Servicio especificado– junto con todas las modificaciones/adiciones y todos los actos (legales) de preparación y ejecución de dicho Acuerdo por nuestra parte.  
**Acuerdo de Prestación de Servicios:** el acuerdo marco entre el Cliente y nosotros en virtud del cual los Trabajadores Temporales son puestos por nosotros a disposición del Cliente para realizar un trabajo a cambio de una remuneración por parte del Cliente.
14. **Confirmación de Servicio:** la confirmación o Acuerdo respecto a un Servicio Flexible que contiene las condiciones específicamente aplicables a dicho Servicio.
15. **Acuerdo de Servicio específico:** la confirmación o Acuerdo respecto a un Servicio Estructurado que contiene las condiciones específicamente aplicables a dicho Servicio.
16. **Servicio:** el empleo independiente de un Trabajador Temporal por nuestra parte en el marco de un Acuerdo para realizar un trabajo bajo la dirección y supervisión del Cliente.  
**Servicio Flexible:** la prestación de Servicio de un Trabajador Temporal en virtud de un Acuerdo de Trabajo Temporal (con o sin Cláusula de Trabajo Temporal) sin un ámbito de trabajo fijo, o la prestación de Servicio de un Trabajador Temporal por un periodo de tres meses o menos con un ámbito de trabajo fijo.  
**Servicio Estructurado:** la prestación de un Servicio de un Trabajador Temporal por un periodo superior a tres meses con un ámbito de trabajo fijo.

17. **Por escrito:** puesto por escrito o puesto a disposición digitalmente por correo electrónico u otros medios electrónicos.
18. **Trabajador Temporal:** cualquier persona física empleada por nosotros o a través de nosotros en virtud de un Acuerdo de Trabajo Temporal y que realice un trabajo para el Cliente bajo su dirección y supervisión.
19. **Acuerdo de Trabajo Temporal:** el acuerdo de trabajo del Trabajador Temporal según lo dispuesto en el Artículo 7:690 del Código Civil de los Países Bajos.
20. **Horas de Servicio:** el número de horas acordadas con el Cliente, trabajadas por el Trabajador Temporal y cobradas por nosotros, tras las cuales y previo pago de las mismas, el Cliente podrá disfrutar de los Servicios del Trabajador Temporal.
21. **Reclutamiento y Selección:** el reclutamiento, la selección y la propuesta de uno o más candidatos por o a través de nosotros con el fin de ser contratados por el Cliente.

### 2. GENERAL

1. Estas Condiciones Generales se aplican a todas las Ofertas y Acuerdos con nosotros o Servicios que ofrezcamos/suministremos. Las presentes Condiciones Generales también se aplicarán a otros Acuerdos entre las partes.
2. Con respecto a la contratación de Trabajadores Temporales nuestros, no se aplican condiciones generales distintas de éstas.
3. Las desviaciones del Acuerdo y/o de las Condiciones Generales sólo pueden hacerse por escrito.
4. Si una o más disposiciones de las Condiciones Generales resultaran en cualquier momento ser o llegaran a ser inaplicables en su totalidad o en parte de cualquier forma, el resto permanecerá en pleno vigor y efecto. En lugar de las disposiciones inaplicables, se aplicarán acuerdos que sean lo más similares posible en cuanto a contenido, alcance e intención.
5. Si no exigimos siempre el cumplimiento estricto de estas Condiciones, esto no significa que las disposiciones no sean aplicables o que perdamos el derecho a exigir el cumplimiento estricto de las disposiciones de estas Condiciones en otros casos.
6. Si nos apartamos de estas Condiciones Generales en uno o más Acuerdos, ello no afectará a los Acuerdos anteriores o posteriores entre las partes.
7. Nos autorizan de antemano a transferir el Acuerdo (adquisición del contrato). No es posible transferir reclamaciones/derechos del Acuerdo o de estas Condiciones Generales por su parte a un tercero.
8. Nos reservamos el derecho a modificar estas Condiciones Generales. Podría encontrar la versión más actualizada de estas Condiciones Generales en [www.jex.nl](http://www.jex.nl). Si no está de acuerdo con uno o varios cambios, deberá notificarnoslo en el plazo de una semana desde que tenga conocimiento de ellos; de lo contrario, el cambio entrará en vigor. Si no llegamos a un acuerdo sobre un cambio, usted y nosotros tendremos la opción de rescindir el Acuerdo. El Servicio no finalizará hasta que se haya rescindido válidamente el Acuerdo de Trabajo Temporal.
9. Si los acuerdos entre las Partes, por ejemplo con respecto al Servicio, son incompatibles con las leyes y reglamentos (modificados o enmendados) u otras medidas gubernamentales, serán sustituidos por acuerdos que sean compatibles y que se aproximen lo más posible al contenido, propósito y finalidad de los acuerdos anteriores.
10. Podemos utilizar los servicios de terceros para la ejecución del Acuerdo. Ustedes aceptan esta condición de antemano.

### 3. OFERTAS Y CELEBRACIÓN DEL ACUERDO

1. Nuestras Ofertas son sin compromiso y pueden ser revocadas por nosotros en cualquier momento, incluso si la Oferta contiene un período de aceptación. También podemos revocar nuestra oferta/presupuesto inmediatamente después de la aceptación, a menos que ya hayamos iniciado la ejecución.

2. Una oferta hecha por usted sólo puede ser aceptada por nosotros por Escrito.
- 4. FIN DEL ACUERDO**
1. Sin perjuicio de las opciones de rescisión previstas en las disposiciones del Acuerdo, una Parte podrá rescindir cualquier Acuerdo con efecto inmediato si:
    - a. la otra Parte incurre en incumplimiento;
    - b. la otra Parte cesa sus operaciones comerciales, llega a un acuerdo con todos sus acreedores, se disuelve y/o entra en liquidación; o
    - c. se ha presentado una petición de quiebra de esa Parte por o en nombre de la otra Parte.
  2. Si rescindimos el/los Acuerdo/s basándonos en uno de los motivos mencionados en el primer párrafo, tu conducta por la que procedemos a rescindir el/los Acuerdo/s implica tu solicitud de rescindir el Servicio a partir de la fecha más temprana posible en la que el/los Acuerdo/s de Trabajo Temporal pueda/n rescindirse válidamente al menor coste posible. Esto no conlleva ninguna responsabilidad por nuestra parte por los daños que puedas sufrir como consecuencia de ello.
  3. La rescisión (incluida la disolución) del Acuerdo de Prestación de Servicios por tu parte no afectará a la(s) Prestación(es) de Servicio(s) en curso y sólo se aplicará a los Servicios no prestados (aún).
  4. Los importes que te hayamos facturado antes de la rescisión serán inmediatamente exigibles y pagaderos en el momento de la rescisión.
- 5. PRESTACIÓN DE SERVICIOS**
1. La Prestación de Servicios comenzará en la fecha acordada o en el momento en que el Trabajador Temporal comience su trabajo en relación con la Prestación de Servicios, lo que ocurra antes.
  2. Si no hay acuerdo entre las partes sobre la planificación y el horario de trabajo, el Cliente no tendrá derecho a la realización del trabajo en los días/horarios solicitados por él.
  3. Una Prestación de Servicios Flexible puede rescindirse por escrito a partir del día siguiente, respetando un plazo de preaviso igual al plazo de preaviso que debemos respetar frente al Trabajador Temporal para la cancelación del trabajo programado, más dos días laborables.
  4. Antes de que el Trabajador Temporal en cuestión tenga derecho a un ámbito de empleo/remuneración permanente/mínima y/o a un Contrato de Trabajo Temporal sin Cláusula de Trabajo Temporal, realizaremos consultas sobre la continuación de la Prestación de Servicios. Si no hemos llegado a ningún otro acuerdo Escrito sobre una nueva Prestación de Servicios o continuación de una Prestación de Servicios, la Prestación de Servicios Flexible finalizará de pleno derecho en el momento inmediatamente anterior a aquel en que el Trabajador Temporal en cuestión adquiera el derecho a un ámbito permanente/mínimo de empleo/remuneración y/o a un Contrato de Trabajo Temporal sin Cláusula de Trabajo Temporal. A más tardar catorce días antes de este último momento, nos harás saber (notificación) si una Prestación de Servicios continuará después de ese momento.
  5. Una Prestación de Servicios de plazo fijo finaliza por ministerio de la ley tras la expiración de este plazo y no puede rescindirse prematuramente.
  6. Una Prestación de Servicios por tiempo indefinido puede rescindirse por escrito al final de un mes, con un preaviso de un mes.
  7. En caso de continuación efectiva de un Servicio o en caso de un nuevo Servicio, si no se han establecido acuerdos por escrito sobre la duración del Servicio, éste durará al menos mientras continúe el Acuerdo de Trabajo Temporal entre el Trabajador Temporal y nosotros.
  8. La rescisión debe notificarse por escrito en un día laborable. Las notificaciones de rescisión recibidas después de las 17:00 se considerarán efectuadas el siguiente día laborable.
9. Si el Trabajador Temporal informa de que no puede realizar el trabajo por incapacidad laboral, el Cliente nos enviará sin demora una solicitud de finalización del Desplazamiento por escrito.
  10. En el caso de un Servicio Estructurado de duración determinada, deberán comunicarnos al menos seis semanas antes de su finalización si desean continuarlo (notificación), salvo que no tengamos obligación de notificar al Trabajador Temporal (este último es el caso según la legislación holandesa si el Acuerdo de Trabajo Temporal se celebró por una duración determinada inferior a seis meses).
  11. Un Servicio finaliza por imperativo legal si rescindimos el Acuerdo de Trabajo Temporal del Trabajador Temporal en cuestión.
  12. Si deseamos rescindir el/los Acuerdo/s de Trabajo Temporal mediante disolución por el tribunal de subdistrito o con permiso de la Agencia de Seguros para Trabajadores de los Países Bajos (UWV) (por ejemplo, si el Trabajador Temporal rinde inadecuadamente) o si deseamos iniciar un proceso de mejora, cooperarás plenamente con nosotros a este respecto y nos proporcionarás toda la información posible al respecto.
  13. En caso de incumplimiento por tu parte de un plazo de preaviso o notificación, si no continuamos con el Acuerdo de Trabajo Temporal, podremos repercutirle cualquier remuneración que debamos pagar al Trabajador Temporal por incumplimiento del plazo de preaviso o notificación.
- 6. JORNADA LABORAL Y FORMACIÓN**
1. La jornada laboral, el tiempo de trabajo y los periodos de descanso del Trabajador Temporal serán iguales a los horarios y duración habituales en el Cliente, salvo acuerdo en contrario. El Cliente garantiza que la jornada laboral y los horarios de descanso y trabajo del trabajador temporal cumplen los requisitos legales. El Cliente se asegurará de que el Trabajador Temporal no exceda las horas de trabajo legalmente permitidas y el ámbito de trabajo acordado.
  2. Las vacaciones y permisos del Trabajador Temporal se organizarán de acuerdo con la ley y el convenio colectivo.
  3. Si y en la medida en que el Trabajador Temporal requiera formación o instrucciones (de trabajo) específicas para la ejecución del Acuerdo, las horas empleadas por el Trabajador Temporal en dicha formación y/o instrucciones de trabajo y cualquier coste adicional se cargarán al Cliente como horas trabajadas o costes respectivamente.
- 7. DEBER DE INFORMACIÓN**
1. Reconoce que dependemos de la exactitud, veracidad y puntualidad de los documentos y datos que nos facilites para la correcta ejecución del Acuerdo. Por lo tanto, hará/proporcionará de manera oportuna todo lo que sea necesario para el correcto cumplimiento del Acuerdo y/o del Servicio y realizará todas las acciones que razonablemente consideremos necesarias y que deba entender que son necesarias para este fin.
  2. Para que podamos contratar/seleccionar a un Trabajador Temporal cualificado para el trabajo, así como retribuir e informar correctamente al Trabajador Temporal, deberá, en todo caso, pero no exclusivamente, facilitarnos la siguiente información:
    - d. cualquier Normativa sobre Trabajadores Cualificados que deba aplicarse en virtud de dicho Convenio Colectivo;
    - e. la descripción del puesto, la naturaleza del trabajo y los requisitos del puesto, incluido el grado de independencia requerido;
    - f. horas de trabajo (número de horas que debe trabajar el Trabajador Temporal por unidad de tiempo);
    - g. cualificaciones (profesionales) requeridas;
    - h. tiempos de trabajo y descanso;
    - i. duración prevista del Servicio;
    - j. condiciones de trabajo;
    - k. los posibles riesgos (relacionados con el trabajo) para la seguridad y la salud y cómo afrontarlos (esto incluye la lista de comprobación (relacionada con el trabajo) de RI&E y/o de salud y seguridad);
    - l. normas de seguridad;

- m. normas de calidad e higiene;
  - n. ayudas necesarias para el desempeño de la función;
  - o. el horario normal de trabajo en la empresa del Cliente;
  - p. los días de descanso obligatorio, las vacaciones colectivas y los cierres de empresas;
  - q. cualquier normativa laboral y/o normas de conducta aplicables en la empresa del Cliente y/o cualquier otra norma relevante para el Trabajador Temporal.
3. Si la información mencionada en este artículo o solicitada por nosotros no te consta o no puedes proporcionarla por cualquier otro motivo, deberán notificarnoslo.
  4. Nos informará del historial laboral del Trabajador Temporal, en la medida en que sea (i) relevante para determinar la fase aplicable del Convenio Colectivo y/o (ii) afecte a la determinación de la indemnización transitoria. A menos que nos haya informado de lo contrario antes de la conclusión del Acuerdo o Servicio, se considerará que el (posible) Trabajador Temporal no tiene historial laboral relevante. Excepto en el caso de que se haya cumplido el párrafo anterior y en el caso de que hayamos acordado lo contrario por escrito, las consecuencias asociadas a dicho historial laboral, como los costes adicionales en comparación con el caso de que no exista dicho historial laboral, correrán a su cargo y riesgo.
  5. El Acuerdo no tiene que ser ejecutado por nosotros hasta después de que usted haya cumplido con su obligación de información. Si los datos necesarios para la ejecución del Acuerdo no nos han sido proporcionados a tiempo o las acciones necesarias no se han realizado a tiempo, tenemos el derecho (pero no la obligación) a su cargo y riesgo de realizar aquellas acciones (o hacer que se realicen) que sean necesarias para permitirnos disponer de los datos necesarios para la ejecución del Acuerdo tal y como se menciona en este artículo. Usted nos autoriza incondicionalmente por adelantado a aplicar este artículo dentro de unos límites razonables.
  6. Usted garantiza la exactitud, integridad, fiabilidad, solidez y legalidad de la información que nos facilite por usted o en su nombre, y nos exime y exonera de toda responsabilidad por las reclamaciones y daños y perjuicios derivados del incumplimiento por su parte, o del incumplimiento puntual, íntegro o correcto, de la obligación de información a que se refiere este artículo.
  7. El incumplimiento por su parte de las disposiciones del presente artículo nos da derecho a disolver el Acuerdo con efecto inmediato (ya sea en parte o no), sin estar obligados a indemnizar ningún daño.

## 8. PUESTO Y FUNCIONES

1. Nos proporcionarás toda la información que sea o pueda ser necesaria y/o relevante para la determinación de la Remuneración del trabajador, incluyendo como mínimo, pero no exclusivamente, una descripción detallada del puesto de trabajo con los términos y condiciones de empleo asociados, tal y como se aplican a los empleados contratados por y/o en beneficio de la persona por la que se realiza el trabajo. Te apoyaremos proporcionándote una lista de elementos que pueden ser relevantes para determinar la Remuneración del trabajador, pero nunca seremos responsables de la exhaustividad y/o exactitud de los elementos enumerados en ella.
2. Determinamos la Remuneración del trabajador basándonos en la información que nos proporcionas para determinar la Remuneración del trabajador. Si los datos facilitados en relación con la Remuneración del trabajador no reflejan o han dejado de reflejar la realidad (por ejemplo, si cambia la estructura laboral en la empresa para cuya empresa se realiza el trabajo del Trabajador Temporal), nos informará inmediatamente.
3. Si en algún momento resulta que las condiciones de empleo del Trabajador Temporal no se ajustan a la Remuneración del trabajador, podremos modificar las condiciones de empleo del Trabajador Temporal, con o sin efecto retroactivo, de forma que se cumpla la Remuneración del trabajador.

En tal caso, podremos ajustar la Tarifa Principal, con el mismo efecto retroactivo, en proporción a la modificación de las condiciones de contratación, salvo que hayas cumplido lo dispuesto en el primer párrafo.

4. Si el Trabajador Temporal es considerado (involuntariamente) empleado en nómina, podremos repercutir retroactivamente al Cliente los costes adicionales asociados en comparación con la situación de agencia. En ese caso, prestarás toda la colaboración necesaria para que podamos ejecutar y/o rescindir adecuadamente el acuerdo de nómina.

## 9. TARIFA DEL CLIENTE

1. Los honorarios a pagar por el Cliente a nosotros se calculan multiplicando la tarifa del Cliente acordada con el Cliente por las horas a remunerar por nosotros al Trabajador Temporal. La Tarifa del Cliente también se multiplica por los recargos (porcentuales) y se incrementa con las indemnizaciones por gastos a las que tiene derecho el Trabajador Temporal. El IVA se aplica sobre el total de los honorarios que el Cliente debe pagarnos.
2. Tenemos derecho a modificar la Tarifa del Cliente con efecto inmediato si los costes (salariales) del Trabajador Temporal aumentan como consecuencia de:
  - a. cambio en la Remuneración del trabajador (ver Artículo 8);
  - b. cambios (como consecuencia de) la legislación y la normativa, en la medida en que sean pertinentes;
  - c. n aumento salarial (periódico) y/o un pago obligatorio (único) derivado del Convenio Colectivo o de las condiciones de trabajo (primarias y secundarias) aplicables en la Parte Contratante;
  - d. como resultado de un aumento de los costes (previstos) del trabajo temporal en relación con los gastos en los que debemos incurrir y/o las disposiciones que deban tomarse para (entre otras cosas) la formación, la baja por enfermedad, la inactividad y/o el despido de los Trabajadores Temporales.

Si el ajuste de la Tarifa del Cliente se deriva de un aumento salarial inicial del Convenio Colectivo con efecto retroactivo, también tendremos derecho a facturar posteriormente.

3. Tenemos derecho a ajustar la Tarifa Principal una vez al año por el Índice de Precios al Consumo de todos los hogares (2015=100) del año anterior.
4. Cualquier ajuste de la Tarifa de Cliente te será notificado por Escrito por nosotros lo antes posible.
5. Se acordará una tarifa independiente para los Servicios que prestemos, distintos de la Prestación de Servicios por parte de los Trabajadores Temporales. Los Servicios que te prestamos se confirman en la Confirmación de Servicio, en la que también se confirma la tarifa.

## 10. REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. Se registrará el tiempo trabajado por un Trabajador Temporal. Inmediatamente (en el plazo de dos días laborables) después del final de una semana laboral, el Cliente comprobará las hojas de horas que se le hayan presentado y, si son correctas, las aprobará y las enviará al Trabajador Temporal o a la persona que se las haya presentado.
2. A menos que se acuerde otra cosa o que el método de trabajo habitual entre las partes se desvíe de esto, el cronometraje se realiza mediante nuestro sistema de cronometraje digital.
3. Si y en la medida en que no contabilices o apruebes el tiempo trabajado por el Trabajador Temporal en tiempo y forma y/o el Trabajador Temporal impugne tu (posición respecto a la) contabilización del tiempo, podremos basarnos en la declaración del Trabajador Temporal o del Intermediario, a menos que demuestres el tiempo, los costes y/o los datos correctos en el plazo de dos días laborables. Los costes, daños y multas relacionados con el hecho de no contabilizar, aprobar o demostrar correcta y/o puntualmente el tiempo trabajado corren enteramente por tu cuenta y riesgo.
4. Si el Trabajador Temporal llama para decir que está enfermo antes o durante el horario de trabajo real, o el Trabajador Temporal no se presenta al trabajo o abandona el trabajo durante el horario de trabajo real, deberás notificarnoslo inmediatamente.

**11. PAGO**

1. Salvo que se acuerde lo contrario por escrito, nuestras facturas deberán ser abonadas por el Cliente en un plazo de 30 días a partir de la fecha de la factura.
2. Si una comprobación de solvencia muestra que usted no es suficientemente solvente para las reclamaciones (futuras o no) en virtud del Contrato, podemos rescindir el Contrato o aplicar condiciones de pago reducidas. Usted acepta esta condición de antemano.
3. Las objeciones a nuestras facturas deben ser notificadas por escrito en un plazo de siete días a partir del envío de la factura, a falta de lo cual se establecerá la exactitud de la factura y la deuda de la reclamación.
4. No tiene derecho a la suspensión ni a la compensación. Podemos (también) compensar una reclamación nuestra con una reclamación suya contra otra entidad perteneciente a nuestro grupo y cualquier entidad perteneciente a nuestro grupo puede suspender el cumplimiento contra usted si no cumple.
5. Si paga con retraso y, por tanto, se le adeudan intereses y/o costes extrajudiciales, cualquier pago que usted nos haga a nosotros o a la agencia de cobros siempre se deducirá primero de estos costes y después del primer importe de la factura (vencida). Si entregamos una deuda para su cobro, sólo podrá pagar a la agencia de cobros la totalidad de la deuda.
6. Si está razonablemente justificado, podemos exigirle que pague por adelantado o que proporcione una garantía por sus obligaciones de pago. El Cliente debe cumplir con esto a nuestro primer requerimiento.

**12. OBLIGACIONES DE PAGO MÍNIMAS (ESPECIALES)**

1. En caso de un Servicio Flexible, si las horas de trabajo no han sido claramente definidas y no se da al Trabajador Temporal la oportunidad de realizar el trabajo acordado o se le dan menos de tres horas (consecutivas) por llamada, se nos deberá abonar la Tarifa de Cliente por al menos tres horas por llamada.
2. Si el Trabajador Temporal trabaja sobre la base de un acuerdo de guardia (normalmente en el caso de un Servicio Flexible) y el Cliente cancela total o parcialmente la convocatoria para realizar el trabajo o cambia los horarios dentro de los cuatro días anteriores a la hora de inicio del trabajo, el Cliente deberá como mínimo la Tarifa de Cliente como si el trabajo se hubiera realizado de acuerdo con la convocatoria.
3. La Tarifa de Cliente se calcula sobre todo el tiempo en el que el Trabajo Temporal fue realmente realizado. Si se ha determinado entre las Partes un alcance fijo o mínimo del trabajo (por ejemplo, en la Confirmación de Cesión o en el Acuerdo de Cesión) (por ejemplo, en el caso de un Servicio Estructurado, la Tasa Principal se calculará al menos sobre la base de ese alcance del trabajo).
4. Si estamos obligados a asignar la garantía de ingresos al Trabajador Temporal en virtud del convenio colectivo, podemos repercutir la garantía de ingresos en su totalidad al Cliente a la tarifa del Cliente, independientemente de la duración del contrato, la duración del trabajo, el alcance del trabajo y si el Trabajador Temporal ha trabajado o no.

**13. CIERRES DE EMPRESAS, DÍAS LIBRES (OBLIGATORIOS) Y «REGULACIÓN SOBRE EL CLIMA INHÁBIL»**

1. Deberá informarnos en el momento o sin demora tras la firma del Acuerdo de cualquier cierre (temporal) de negocio, días libres (colectivos) (obligatorios) y días festivos (especiales) en la Empresa Contratada durante la vigencia del Acuerdo, para que podamos tener en cuenta estas circunstancias a la hora de firmar un Acuerdo de Trabajo Temporal. Si se tiene conocimiento de la intención de establecer un cierre (temporal) de la empresa, un día libre (obligatorio) (colectivo) y/o un día festivo (especial) después de la firma del Acuerdo, deberá informarnos inmediatamente. Si el Cliente no nos informa a tiempo, deberá abonar la totalidad de la tasa del Principal durante el tiempo que dure el cierre del negocio.
2. Si el Cliente puede acogerse al

«Reglamento sobre Inclemencias Meteorológicas» adoptado por el Gobierno, está obligado a informarnos de ello por escrito con la debida antelación. En ese caso, se aplicará entre las partes el acuerdo establecido en el artículo 22a del Convenio Colectivo de Trabajo.

**14. ASIGNACIÓN Y EXCLUSIVIDAD**

1. Ponemos en contacto la oferta y la demanda en el mercado laboral (asignación) y para ello empleamos a nuestro propio personal que pone en contacto de forma activa a los Trabajadores Temporales y a los Clientes. El Trabajador Temporal es reclutado y seleccionado por nosotros en función de sus cualidades y experiencia, por un lado, y de los requisitos del puesto planteados por el Cliente, por otro. A la hora de asignar o contratar personal, podemos contar con la ayuda de un tercero en el contacto real: el intermediario.
2. Los requisitos no funcionales que (puedan) dar lugar a una discriminación (in)directa, entre otros relacionados con la raza, la religión, el género y/o la discapacidad, no pueden ser fijados por el director. En cualquier caso, rechazaremos estas demandas a menos que se realicen en el contexto de una política de grupos destinatarios autorizada por ley para promover la igualdad de participación en el mercado laboral. Nuestra política contra la discriminación se aplica a todos nuestros Servicios.
3. El Trabajador Temporal se pondrá a disposición del Cliente de forma no exclusiva. Durante la vigencia del Acuerdo, podremos sustituir al Trabajador Temporal por un Trabajador Temporal comparable. Asimismo, podemos poner al Trabajador o Trabajadores temporales a su disposición en otro lugar en cualquier momento, sin ser responsables ante usted de ninguna indemnización o daño.

**15. RELACIÓN ENTRE NOSOTROS Y EL INTERMEDIARIO**

1. Un Acuerdo puede celebrarse a través de la mediación de un intermediario a término. En tal caso, el intermediario se asegurará de que los avisos de rescisión, las reclamaciones y todas las demás notificaciones para la ejecución del Acuerdo se envíen a nuestra dirección.
2. El intermediario tiene un papel de intermediario Media con nosotros en la formación de Acuerdos, incluyendo la negociación con nosotros de las condiciones de empleo/desempleo de los Trabajadores Temporales.
3. El Intermediario también participa en la ejecución real de los Acuerdos y de los distintos Servicios. Junto con el Intermediario, somos el punto de contacto frente al Cliente y los Trabajadores Temporales en la ejecución de los Servicios. Sin embargo, los intermediarios no pueden celebrar, modificar o renovar acuerdos con el cliente en nuestro nombre. Sin nuestro consentimiento por escrito, no pueden obligarnos.

**16. BUENAS PRÁCTICAS DE EMPLEO**

1. El Cliente se comportará con el Trabajador Temporal como un buen empleador - incluso en el ejercicio de la dirección y supervisión del Trabajador Temporal.
2. El Cliente no discriminará entre los Trabajadores Temporales y sus propios empleados, a menos que lo permita la ley y no haya consecuencias negativas para nosotros como consecuencia de ello. El Cliente reconoce que los Trabajadores Temporales tienen los mismos derechos que los empleados contratados por el Cliente, o que tendrían dichos empleados. El cliente declara conocer las disposiciones de la Ley de asignación de mano de obra por intermediarios (Waadi), en particular los artículos 8, 8b, 10 y 12a, y declara actuar en consecuencia. En ese contexto, el Cliente deberá, por ejemplo (no exclusivamente) asegurarse de que:
  - a. Los Trabajadores Temporales tienen el mismo acceso a las instalaciones o servicios de su empresa, especialmente comedores, guarderías y medios de transporte/viaje que los empleados de su empresa en puestos iguales o similares;

- b. las vacantes que surjan en su empresa se notifiquen clara y oportunamente a los Trabajadores Temporales, para que tengan las mismas oportunidades de un contrato de trabajo que los propios empleados del Cliente;
  - c. no nos dará órdenes a nosotros ni al Trabajador Temporal que violen la Sección 10 Waadi. No se colocará a Trabajadores Temporales en una empresa o parte de la empresa en la que haya una huelga, un cierre patronal o una ocupación. El cliente nos informará de manera oportuna y completa sobre la intención, inicio, continuación y finalización de las acciones colectivas (de los empleados), como las mencionadas anteriormente.
3. El Cliente no podrá poner a un Trabajador Temporal a disposición de un tercero para la realización de un trabajo bajo la supervisión o dirección de dicho tercero («on-lending») sin nuestro consentimiento por escrito. El Cliente tampoco desplegará al Trabajador Temporal fuera del territorio holandés sin nuestro consentimiento por escrito.
  4. Las disposiciones de este artículo se aplican sin perjuicio de las obligaciones del Cliente en virtud de las leyes y reglamentos, como la Ley de Comités de Empresa, la Ley de Denunciantes y las leyes y reglamentos relativos a la igualdad de trato/no discriminación.

#### **17. CONDICIONES DE TRABAJO**

1. El Cliente es responsable frente al Trabajador Temporal y frente a nosotros del cumplimiento de las obligaciones derivadas del Artículo 7:658 del Código Civil de los Países Bajos, la Ley de Condiciones de Trabajo y las leyes y reglamentos relacionados en materia de seguridad en el lugar de trabajo y buenas condiciones laborales en general. Si la naturaleza del trabajo y/o las circunstancias en las que se realiza (razonablemente) así lo requieren, el Cliente proporcionará o reembolsará al Trabajador Temporal el equipo de protección personal de forma gratuita. Si los proporcionamos nosotros, tenemos derecho a cargar los costes asociados al Cliente. Cualquier coste de examen médico del Trabajador Temporal correrá a cargo del Cliente.
2. El Cliente proporcionará al Trabajador Temporal y a nosotros información por escrito con la debida antelación, en cualquier caso un día laborable antes del comienzo del trabajo, sobre las cualificaciones (profesionales) requeridas y las características y riesgos (de seguridad) específicos del lugar de trabajo que se va a asumir. El Cliente informará activamente y, si es necesario, repetidamente al Trabajador Temporal sobre el Inventario y Evaluación de Riesgos (RI&E) utilizado en su empresa.
3. Si el Trabajador Temporal sufriera un accidente laboral o una enfermedad profesional, el Cliente informará inmediatamente de ello a los organismos previstos por las leyes y reglamentos y elaborará inmediatamente un informe escrito del suceso y del informe. El informe registrará los hechos del accidente de tal forma que muestre en qué medida se han tomado medidas para prevenir el accidente o la enfermedad profesional. El Cliente nos informa del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional lo antes posible y nos entrega una copia del informe.
4. El Cliente deberá contratar un seguro adecuado contra la responsabilidad derivada de las disposiciones del presente artículo. A petición nuestra, el Cliente nos proporcionará sin demora la prueba del seguro.

#### **18. IDENTIFICACIÓN Y PRIVACIDAD**

1. Al inicio del Servicio, el Cliente establecerá la identidad del Trabajador Temporal sobre la base del documento de identidad original. El Cliente no está autorizado a tramitar una copia del documento de identidad del Trabajador Temporal, a menos que exista una base legal para hacerlo. Al inicio del Servicio, el Cliente comprobará la autenticidad y validez de la prueba de identidad del Trabajador Temporal. El Cliente también deberá cumplir con sus obligaciones administrativas y de custodia. No seremos responsables de los daños del Cliente

debidos a la falta de identificación del Trabajador Temporal por parte del Cliente.

2. El Cliente al que pongamos a disposición de un extranjero en el sentido de la Ley (de Empleo) de Extranjeros (Wav), declara estar familiarizado con el artículo 15 Wav, incluyendo que el Cliente debe recibir una copia del documento del extranjero tal y como se menciona en el artículo 1 de la Ley de Identificación Obligatoria al comienzo del empleo del extranjero. El Cliente es responsable de comprobar cuidadosamente ese documento y utilizarlo para establecer la identidad del extranjero e incluir una copia del mismo en sus registros. No somos responsables de las multas impuestas al Cliente en virtud de la Wav.
3. Tratamos todos los datos personales, incluidos los de los Trabajadores Temporales, de forma confidencial y los procesamos de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Los acuerdos que se aplican a este respecto se establecen en las Condiciones de Intercambio de Datos. Ha guardado una copia de la misma y acepta su contenido.
4. Sólo proporcionará o solicitará datos personales si y en la medida en que tenga derecho a tratarlos en virtud del RGPD.
5. Usted nos indemnizará por todas las reclamaciones de los candidatos, de los Trabajadores Temporales y de terceros en relación con una infracción por su parte de la AVG o el incumplimiento de las disposiciones del presente artículo y nos reembolsará los gastos relacionados en los que hayamos incurrido.

#### **19. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDAD**

1. Nunca seremos responsables de los daños causados por el hecho de habernos basado en datos, registros, herramientas e información (incorrectos) proporcionados por usted o en su nombre.
2. En ningún caso seremos responsables de su lucro cesante, pérdida de ingresos, pérdida de facturación, pérdida de ahorros y pérdidas debidas a la interrupción de la actividad empresarial.
3. Nuestra responsabilidad, incluyendo cualquier obligación de pago en virtud de una obligación de deshacer y cualquier obligación de pago en virtud de la Sección 6:230 del Código Civil holandés, se limita siempre a la cantidad efectivamente pagada por nuestro asegurador, en su caso. Si no se efectúa ningún pago en virtud de nuestro seguro de responsabilidad civil, nuestra responsabilidad total se limita siempre a un máximo de 150.000 euros por siniestro y año, independientemente de la base de la responsabilidad y del número de siniestros.
4. Las limitaciones de nuestra responsabilidad no se aplicarán en caso de imprudencia intencionada o deliberada por nuestra parte y/o por parte de nuestros empleados.
5. Dado que los poderes y deberes en relación con la prestación de dirección y supervisión son ejercidos realmente por el Cliente o le son conferidos, el Cliente será responsable de cualquier daño sufrido por el Cliente, el Trabajador Temporal, terceros y/o nosotros en o en relación con la realización del trabajo para el Cliente, tales como reclamaciones de conformidad con las Secciones 7:658, 7:611, 6:107, 6:108, 6:162 y/o 6:170 del Código Civil de los Países Bajos. Los daños y perjuicios también incluirán los costes, incluidos los costes reales de la asistencia jurídica.
6. Usted estará adecuadamente asegurado por daños y responsabilidades en relación con el Acuerdo.
7. Una reclamación contra nosotros expira doce meses después de que haya surgido, o doce meses después de que usted haya tenido conocimiento de la base fáctica de la reclamación o debería haber tenido conocimiento razonable de esta base.

**20. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES**

1. En este artículo, entrar en una relación laboral se refiere a la:
  - a. celebrar un contrato de trabajo, un contrato de obra o un contrato de comisión;
  - b. contratar al trabajador en cuestión a través de un tercero (por ejemplo, otra empresa de trabajo temporal).
2. A los efectos del presente artículo, también se entenderá por Trabajador Temporal la persona que haya sido presentada al Cliente como candidato a Empleado Temporal (para su envío al Cliente).
3. El Cliente no entablará una relación laboral con el Trabajador Temporal. (i) mientras el Servicio no haya sido válidamente rescindido o de conformidad con lo dispuesto en el Contrato y en las presentes Condiciones Generales y/o (ii) mientras el Trabajador Temporal no haya sido puesto a disposición del Cliente por nuestra parte durante al menos las Horas de Contratación y los honorarios del Cliente a este respecto hayan sido abonados en su totalidad.
4. El Cliente nos informará por Escrito de su intención de entablar una relación laboral con el Trabajador Temporal, antes de que dicha propuesta se lleve a cabo.
5. En caso de incumplimiento de los párrafos anteriores, el Cliente nos adeudará una suma de dinero inmediatamente exigible y pagadera igual al 35% de la tarifa horaria del Cliente multiplicada por las horas extraordinarias aún no trabajadas por el Trabajador Temporal.
6. Si aún no se ha llegado a un acuerdo sobre la Tarifa del Cliente y/o las Horas de Contratación, se utilizará la Tarifa del Cliente y/o las Horas de Contratación más recientes propuestas al Cliente y, en su defecto, una tarifa acorde con el mercado y/o las Horas de Contratación habituales en el sector.
7. La indemnización a que se refiere el párrafo anterior también se devengará en caso de que un Servicio finalizara antes de que se alcanzaran las Horas de Contratación y se estableciera una relación laboral en los 12 meses siguientes a la finalización de dicho destino.
8. Si el Cliente entabla una relación laboral con un candidato propuesto en el marco del Reclutamiento y Selección en el plazo de un año a partir de la propuesta pero rechazado por el Cliente, éste nos adeudará unos honorarios del 35% del salario bruto anual más reciente del candidato, incluidos los emolumentos propuestos al Cliente. Si aún no se ha llegado a un acuerdo sobre el salario anual, se aplicará el salario anual propuesto más recientemente al Cliente y, en su defecto, un salario anual acorde con el mercado. Siempre se aplica una tasa mínima absoluta de 10.000 euros.
9. Se equiparán al Cliente las personas (jurídicas) afiliadas al Cliente a que se refieren los artículos 2:24a y 2:24b del Código Civil neerlandés. El Cliente garantiza que las empresas pertenecientes a su grupo y sus personas (jurídicas) y empresas afiliadas cumplen este artículo.

**21. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

1. Las partes no revelarán información confidencial sobre la otra ni harán un uso frívolo o no autorizado de la misma sin el consentimiento previo por escrito de la otra. La información confidencial incluye (no exclusivamente) datos que se consideran o podrían considerarse razonablemente confidenciales, o que implican datos personales en el sentido del RGPD.
2. La obligación de confidencialidad no se aplicará en la medida en que el suministro o la divulgación de información sean necesarios para la correcta ejecución del Acuerdo y/o en la medida en que la divulgación sea exigida o permitida por ley o en virtud de una resolución judicial. La disposición o divulgación se hará siempre de la manera menos trascendental o menos gravosa para la otra parte.
3. No seremos responsables de ninguna multa, sanción o cualquier otro daño en el que incurra el Cliente debido al incumplimiento de cualquier deber de confidencialidad supuestamente debido a un Trabajador Temporal.

**22. CONSECUENCIAS DE FUERZA MAYOR**

Si una situación de fuerza mayor ha durado dos meses o si se establece que una situación de fuerza mayor por nuestra parte o por la suya durará más de dos meses, tenemos derecho a rescindir el Acuerdo de forma intermitente sin respetar ningún plazo de preaviso y sin ser responsables ante usted por daños y perjuicios. El Cliente estará obligado a pagar los honorarios que nos adeude, relativos al periodo anterior a la condición de fuerza mayor, incluso después de dicha rescisión del Contrato.

**23. DERECHO APLICABLE Y JURISDICCIÓN**

1. La relación jurídica entre nosotros y usted se regirá siempre por la legislación neerlandesa.
2. Los litigios derivados o relacionados con una relación jurídica entre usted y nosotros serán resueltos en primera instancia exclusivamente por el Tribunal de Distrito de Rotterdam, a menos que las disposiciones legales obligatorias dicten otra cosa. No obstante, tenemos derecho a someter en cualquier momento el litigio a otro tribunal competente en virtud de la ley.