

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17890 *Resolución de 2 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Solutions 30 Iberia 2017, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017, S.L. (código de Convenio n.º 90103522012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2019, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por los miembros del comité de empresa de Madrid y el delegado de personal de Barcelona, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, 2 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO SOLUTIONS 30 IBERIA 2017

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas a la totalidad de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de «Solutions 30 Iberia 2017» de toda España que prestan sus servicios en esta empresa, tanto a la entrada en vigor del mismo, como a aquellas personas que se contraten durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El período de aplicación del presente Convenio Colectivo será de dos años contados desde el día 1 de noviembre de 2019 hasta el día 31 de octubre de 2021.

Artículo 3. *Derecho supletorio.*

1. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre Solutions 30 Iberia 2017 y su personal de forma preferente y prioritaria, de conformidad con el artículo 84.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET o Estatuto de los Trabajadores). Y con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el II Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

A partir del día 1 de noviembre de 2021 el Convenio Colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

La denuncia podrá formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Comisión de interpretación del Convenio.*

5.1 Composición.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

La Comisión Paritaria quedará integrada por cuatro representantes titulares, dos de la parte social y dos de la parte empresarial.

Las diferentes partes que integran la Comisión Paritaria podrán ser asistidas por asesores o asesoras, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior a uno por cada parte.

5.2 Competencias.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

Sus competencias versan sobre el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la mediación y arbitraje en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos derivados de dicha interpretación.

5.3 Procedimiento.

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la Comisión Paritaria tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 20 días y resolverá sobre el mismo para resolver sobre la cuestión planteada.

La Comisión Paritaria decidirá mediante resolución motivada, en el plazo de 30 días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia en la materia regulada en el presente Convenio Colectivo que se susciten en el ámbito de la empresa.

Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte, la social y la empresarial, tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada una. De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 6. *Contratos formativos y de duración determinada.*

1. Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses. En todo caso, se garantizará siempre que su duración se extienda hasta la finalización de los cursos de formación que estén realizando la persona trabajadora en ese periodo; y en atención a sus necesidades formativas, podrá prorrogarse seis meses más.

En virtud de lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores o trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Las trabajadoras/es no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación.

Expirada la duración del contrato, la trabajadora o trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, la trabajadora o trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2. Contratos en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años, o de 7 cuando el contrato se concierte con un trabajador/a discapacitado/a, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo será el adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador/a, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

La duración no será inferior a 6 meses ni superior a 24 meses.

El período de prueba será de 15 días para los trabajadores/as en posesión de título de grado medio y 1 mes para los de grado superior.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 24 meses en virtud de la misma titulación.

A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- Primer año: 75% del salario de su grupo profesional y nivel salarial que le corresponda.
- Segundo año: 92% del salario de su grupo profesional y nivel salarial que le corresponda.

3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Según lo dispuesto en el art. 20 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, el contrato eventual por circunstancias de la producción, recogido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre: 12 días de salario por cada año de servicio.

4. Contrato de obra o servicio.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Según lo dispuesto en el art. 21 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras y que deberá estar firmado por la empresa y la persona afectada. En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y la trabajadora o trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

Según lo dispuesto en el art. 21 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal el tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores y trabajadoras adquirirán la condición de trabajadoras/es fijos de la empresa.

Artículo 7. *Período de prueba.*

En cuanto a los períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

7.1 Concepto y forma del período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la trabajadora o trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

7.2 Duración.

La duración del periodo de prueba vendrá determinada por el grupo profesional al que pertenezca el trabajador:

- Grupos I, II, III: 6 meses.
- Grupo IV: 3 meses.
- Grupo V: 1 mes.

7.3 Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, la trabajadora o trabajador tendrá los mismos derechos, incluidos los salariales, y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El período de prueba será nulo, si el trabajador o trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

7.4 Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

7.5 Interrupción del período de prueba.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 8. *Cese voluntario en la empresa.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos I, II: 1 mes.
- Grupos III, IV, V: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Los trabajadores y trabajadoras que se propongan cesar al servicio de la empresa lo comunicaran por escrito.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

El presente artículo sobre clasificación profesional establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada una de estas a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.

E. Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando. f. Complejidad Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

La estructura de encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo consta de los siguientes Grupos Profesionales que acumulan divisiones funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Dirección: Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Su misión es diseñar y seguir la estrategia definida por el Comité de Dirección centrando su campo de actuación en su área específica de actuación. El personal encuadrado en este grupo puede o no estar en el Comité de Dirección, pero en cualquier caso dirige y coordina en su área de competencia siguiendo la estrategia diseñada por el Comité de Dirección y otros órganos de Dirección, realizando el seguimiento y

correcciones oportunas. Es el máximo responsable de la consecución de los resultados económicos de su Dirección y de la coordinación con otras divisiones de la compañía.

Puestos: Director/a Financiera, Director/a de Operaciones, Director/a de Recursos Humanos.

2. Jefatura: Gestionan y coordinan las líneas desde un punto de vista de negocio, RRHH y técnicos. Conocimiento intensivo en su área de competencia. Funciones de gestión, coordinación y supervisión de uno o varios equipos, garantizando el cumplimiento de los objetivos. Será el responsable del seguimiento técnico y económico del proyecto, servicio o departamento y de la coordinación entre las distintas unidades corporativas. Aportar conocimientos técnicos para la resolución de los problemas más complejos. Planificar y asignar las tareas a los recursos humanos bajo su responsabilidad. Será el responsable del seguimiento de su área de actuación realizando análisis técnicos estratégicos y aportando las soluciones necesarias para el correcto cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Formación: Titulación universitaria de grado medio, formación profesional de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Puestos:

2.1 Responsable de Proyecto senior, Responsable de departamento senior, Responsable de servicio senior.

2.2 Responsable de Proyecto, Responsable de departamento, Responsable de servicio.

3. Experto: Son profesionales técnicos reconocidos en su área de actuación por su alto nivel de conocimiento y experiencia en un campo concreto que les permite resolver problemas con el más alto nivel de complejidad, y por lo tanto realizar recomendaciones y asesoramiento de en ese campo. Llevan a cabo tareas de diseño, investigación y desarrollan soluciones complejas que satisfagan los requisitos críticos de su cliente, identificando alternativas y describiendo en detalle las recomendaciones relativas.

Puestos:

3.1 Ingeniero/a de Software, Ingeniero/a de Tecnología, Consultor Experto, Gerente de cuenta (KAM).

3.2 Coordinador/a senior.

4. Técnico especialista: Aquellas trabajadoras y trabajadores que realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática. La formación necesaria es una Titulación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, ciclo formativo de grado medio o superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Aseguran la correcta realización de procesos y tareas de complejidad media de forma totalmente autónoma, decidiendo las especificaciones necesarias para su elaboración y comprobando la realización de las pruebas necesarias que permitan la realización de estos.

Puestos:

4.1 Coordinador, Técnico Senior, Técnico I+M/Infraestructura/Despliegue Senior, Analista Programador, Consultor SR, Ejecutivo de cuenta (AM).

4.2 Técnico, Técnico I+M/Infraestructura/Despliegue, Programador, Consultor, Técnico de Administración, HR o Calidad Senior, Consultor Preventa.

5. Técnico: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden o no requerir formación específica

(carné de conducir), y ocasionalmente puede ser necesario un breve período de adaptación. Deben realizar tareas administrativas o técnicas más sencillas o de recepción de llamadas o de gestión sencilla de tareas de almacén y logística para los activos de la empresa o las unidades en las que están encuadrados.

Puestos:

5.1 Técnico de Backoffice L2, Técnico de Logística Sr, Técnico de Administración, HR o Calidad.

5.2 Técnico de Backoffice L1, Técnico de Logística, Técnico auxiliar de HR, Calidad o administración, Gestor de oferta.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 10. *Percepciones económicas. Estructura.*

Retribuciones salariales:

A) Salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

A continuación, se detalla el salario de la plantilla de Solutions 30 Iberia 2017 para los años de vigencia de este Convenio.

2019

	División	Nivel salarial	Total SBA	Cuatrenio	Puestos Operaciones	Puestos Staff
Grupo I.	Dirección.	1	29.417,20 €	87,35 €	Directores.	Directores.
Grupo II.	Jefatura.	2.1	26.557,64 €	72,04 €	RP senior, RS senior, RD senior.	Responsable Departamento.
		2.2	22.837,41 €	72,04 €	RP, RS, RD.	
Grupo III.	Experto.	3.1	21.859,06 €	63,26 €	Ingeniero/a de Software, Ingeniero/a de Tecnología, Consultor Experto.	Gerente de cuenta (KAM).
		3.2	20.878,11 €	63,26 €	Coordinador SR.	
Grupo IV.	Especialista.	4.1	19.715,38 €	55,27 €	Coordinador, Tec. Senior, Tec. I+M/Infra/ Desp. Senior, Analista Programador, Consultor SR.	Ejecutivo de cuenta (AM).
		4.2	18.439,83 €	55,27 €	Técnico, Tec. I+M/Infra/Desp., Programador, Consultor.	Técnico de Administración, HR o Calidad Senior, Consultor Preventa.
Grupo V.	Técnico.	5.1	17.238,72 €	46,49 €	Técnico de BackOffice L2, Técnico de Logística Sr.	Técnico de Administración, HR o Calidad.
		5.2	16.023,77 €	46,49 €	Técnico de BackOffice L1, Técnico de Logística,.	Técnico auxiliar de HR, Calidad o administración, Gestor de oferta.

2020

	División	Nivel salarial	Total SBA	Cuatrenio	Puestos Operaciones	Puestos Staff
Grupo I.	Dirección.	1	30.005,52 €	89,10 €	Directores.	Directores.
Grupo II.	Jefatura.	2.1	27.088,72 €	73,48 €	RP senior, RS senior, RD senior.	Responsable Departamento.
		2.2	23.294,19 €	73,48 €	RP, RS, RD.	

	División	Nivel salarial	Total SBA	Cuatrenio	Puestos Operaciones	Puestos Staff
Grupo III.	Experto.	3.1	22.296,19 €	64,53 €	Ingeniero/a de Software, Ingeniero/a de Tecnología, Consultor Experto.	Gerente de cuenta (KAM).
		3.2	21.295,60 €	64,53 €	Coordinador SR.	
Grupo IV.	Especialista.	4.1	20.109,73 €	56,38 €	Coordinador, Tec. Senior, Tec. I+M/Infra/ Desp. Senior, Analista Programador, Consultor SR.	Ejecutivo de cuenta (AM).
		4.2	18.808,60 €	56,38 €	Técnico, Tec. I+M/Infra/Desp., Programador, Consultor.	Técnico de Administración, HR o Calidad Senior, Consultor Preventa.
Grupo V.	Técnico.	5.1	17.583,44 €	47,42 €	Técnico de BackOffice L2, Técnico de Logística Sr.	Técnico de Administración, HR o Calidad.
		5.2	16.344,28 €	47,42 €	Técnico de BackOffice L1, Técnico de Logística..	Técnico auxiliar de HR, Calidad o administración, Gestor de oferta.

Los periodos de aplicación de dichas tablas son los siguientes:

- Tabla 2019: desde la firma del presente Convenio hasta el 31/03/2020.
- Tabla 2020: desde el 01/04/2020 hasta el 31/03/2021.
- Desde el 01/04/2021 hasta la finalización de este Convenio se garantiza la subida del 1% sobre las tablas del 2020. Esta subida se vería incrementado hasta un 2% si el EDBITA contable de las cuentas auditadas del 2020 el igual o superior al 8,5%.

B) Complementos personales son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que fueran valoradas al fijar el salario base. Aparecerá reflejado en la nómina con el concepto Plus personal. Este complemento salarial no está vinculado a la prestación de trabajos en sí misma por parte de la persona trabajadora, sino a sus propias condiciones personales como son: encontrarse en posesión de un determinado título, fluidez para un concreto idioma...etc.

C) Complemento de puesto de trabajo son aquellas cantidades que percibe el trabajador debido a las características del puesto de trabajo o de la manera de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo habitual. Aparecerá reflejado en la nómina con el concepto Plus Funcional. Plus recibido por la realización de una función adicional a la realizada habitualmente dentro del mismo puesto de trabajo, tales como la coordinación, formación, etc. Se recibirá este plus siempre y cuando la persona trabajadora desarrolle estas funciones adicionales, dentro de su puesto y de su jornada de trabajo habitual. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable hasta pasados 18 meses realizado esa función de manera ininterrumpida.

D) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo, son los que retribuyen una mayor cantidad o calidad de trabajo. Aparecerá reflejado en la nómina con el concepto:

- Plus Productividad. Este Incentivo será recibido por las personas que generen una determinada productividad durante un periodo de tiempo determinado. Su consecución está condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo de las condiciones pactadas entre la empresa y la persona trabajadora.
- Plus Proyecto: Determinados proyectos, por las condiciones establecidas en los contratos Solutions 30 Iberia 2017 con los clientes, generan para las trabajadoras y para los trabajadores determinados mejoras salariales, que en ningún caso tendrán carácter consolidable en el salario del trabajador.

E) Plus no competencia. Cuantía indemnizatoria en aquellos casos en los que la persona trabajadora tenga firmado un pacto de competencia una vez finalizada la relación laboral.

F) Retribución voluntaria compensable/ absorbible. Este concepto retributivo hace referencia a las cantidades correspondientes al salario percibido por la persona trabajadora por encima de Convenio. Estas cantidades, como su propio nombre indica, son cantidades que en cualquier caso gozan de la condición de compensables y absorbibles. El régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo establecido en pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

G) Retribución voluntaria no compensable/no absorbible. Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio viniesen cobrando pluses diferentes a los aquí definidos, pasarán a cobrar todos ellos bajo esta denominación. Dicho complemento no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

H) Bonus. Cantidad otorgada a las empleadas y empleados por la consecución de los objetivos propuestos anualmente.

I) Plus Disponibilidad o guardia. Concepto salarial que reciben aquellas personas trabajadoras que, por razones técnicas u organizativas, deban prestar servicios sujetos al régimen de guardias u otras circunstancias análogas, de manera que se encuentren permanentemente localizables, sin requerir su permanencia en el centro de trabajo. Este plus será adicional al salario base común que le correspondiese, en cualquier caso.

J) El importe de las Pagas extraordinarias, tanto la de Junio como la de Diciembre, están incluidas en el SBA detallado en la tabla anterior, y se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

K) La antigüedad del trabajador o trabajadora se computará desde su ingreso en la empresa, y consistirá en cuatrienios hasta un límite de seis como máximo. Las tablas de cuatrienios se adjuntan en las tablas salariales anexas.

L) Para los dos años de vigencia de este Convenio los incrementos salariales pactados en este artículo, no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos, salvo que dicha absorción se realice contra las mejoras pactadas individualmente entre la empresa y el trabajador.

Artículo 11. *Dietas y viajes.*

En materia de dietas, la empresa asumirá determinados gastos en los que incurran todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma se generen a lo largo de la jornada laboral.

Cualquier gasto, tanto de estancia, manutención o kilometraje, deberá estar soportado con factura, ticket u otra documentación que lo justifique.

Los gastos que requieran reserva previa deberán ser solicitados al departamento de compras como norma general, salvo que el responsable inmediato autorice a la persona a su cargo a realizarlo él mismo en caso de urgencia. Cualquier reserva debe ser validada por el superior inmediato correspondiente.

Las hojas de gasto han de ser reportadas mensualmente para su pago, pudiendo incurrir en prorrateo aquellas hojas de gastos que acumulen hasta un máximo de dos meses con importes elevados.

El régimen previsto en los apartados anteriores será también aplicable a las asignaciones para gastos de locomoción, manutención y estancia que perciban las trabajadoras y los trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, siempre que aquellas asignaciones correspondan a desplazamientos a provincia distinto del que constituya la residencia habitual de la trabajadora y del trabajador.

11.1 Gastos de locomoción.

La empresa asumirá los gastos de locomoción en los que incurra la persona trabajadora en los siguientes términos:

- La persona debe desplazarse fuera de la oficina, taller, centro de trabajo o fábrica.

– Debe desplazarse para realizar su trabajo en un lugar distinto a su centro de trabajo.

La empresa asumirá los siguientes importes:

- Cuando se utilice transporte público, asumirá la totalidad del gasto siempre que se justifique.
- Cuando se utilice transporte privado, asumirá la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido, más peajes y aparcamiento justificados debidamente.

Las reservas de tren deberán realizarse en clase turista y con una antelación mínima de 72 horas. Las reservas de avión deberán realizarse en clase turista, con las líneas aéreas más económicas, y con una antelación mínima de dos semanas.

11.2 Gastos de estancia.

La empresa asumirá los gastos de estancia generados en hoteles y demás establecimientos de hostelería en los que incurra la trabajadora o trabajador, siempre y cuando:

- Se pernocte en una provincia diferente al que constituya el centro de trabajo habitual y que sea también diferente de su provincia de residencia.
- Se trate de gastos perfectamente justificados.

La reserva deberá realizarse con una antelación mínima de una semana y la empresa no se hará cargo de otros gastos realizados en el hotel, tales como lavandería, gimnasios, varios, etc...

En aquellos casos excepcionales y de fuerza mayor en el que sea la trabajadora o el trabajador el que haga la reserva, el hotel enviará directamente la factura a la Compañía. La empleada/o deberá abonar directamente en el hotel aquellos gastos que se han indicado como no asumidos por la Compañía. Cuando, por las circunstancias que fueren, no sea posible que el hotel envíe la factura directamente, será el empleado el que pagará la factura en el hotel y posteriormente pasará en el Informe de Gastos para su reembolso.

Los hoteles elegidos preferiblemente deben ser de un nivel medio (tres estrellas), en la línea de coste de cadenas como Ibis o B&B. Por supuesto si se accede a una reserva de un hotel superior por un coste similar, la compañía aceptará igualmente un hotel de categoría superior.

Las facturas de los hoteles deberán estar emitidas a nombre de la Compañía y tener desglosado el I.V.A.

Los datos fiscales de la Compañía a efectos de la emisión de facturas son los siguientes:

Solutions 30 Iberia 2017.
C/ Innovación, n.º 7.
Polígono Los Olivos.
28906 Getafe.
Madrid.

En cuanto a las cancelaciones, es responsabilidad de la persona que viaja informar con la suficiente antelación al Departamento de Administración de la necesidad de cancelar cualquier reserva que haya solicitado. Si esto no ocurre, las penalizaciones o gastos que conlleven esas cancelaciones se imputarán a la propia trabajadora o trabajador, salvo que la cancelación sea por causas de fuerza mayor y/ o ajenas a su responsabilidad.

11.3 Gastos de manutención.

La empresa asumirá los gastos de manutención generados en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería, en los que incurra la trabajadora o trabajador, siempre y cuando:

- Se generen en provincia diferente al del lugar habitual de trabajo y del que constituye la residencia de la persona trabajadora.
- Presenten la factura correspondiente al gasto de manutención.

La empresa asumirá la cantidad de 47,27 € diarios a excepción de los días de llegada, los cuales quedarán reducidos a la mitad, cuando el trabajador o trabajadora pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio. En este caso, el importe será de 11,39 €.

En casos de fuerza mayor y con su correspondiente justificación, como por ejemplo, circunstancias de trabajo que obliguen a comer en un establecimiento concreto, comidas en el extranjero, en un aeropuerto, etc., el importe citado podrá verse incrementado. En cualquier caso, el trabajador/a deberá apelar siempre al buen juicio y prudente actuación, y deberá ponerlo en previo conocimiento de su responsable.

La factura o ticket deberá indicar en todos los casos: Nombre Comercial, Nombre Fiscal, C.I.F./N.I.F., teléfono y domicilio del establecimiento de restauración que lo emite y, en su caso sello de la empresa. La falta de alguna de estos requisitos, o bien, indicio de falsedad documental, podrá suponer la no ascunción de dicho gasto por parte de la empresa (ejemplo: Indicar el nombre fiscal omitiendo el nombre del local de restauración sin dirección, teléfono, fotocopias...).

Deberá expedirse obligatoriamente un ticket diario, no siendo válido la realización de facturas/tickets recapitulativos semanales/quincenales/mensuales, a excepción de comidas incluidas en factura de hotel.

En caso de que el gasto supere el importe de referencia, la diferencia será asumida por la trabajadora o el trabajador, salvo causa justificada.

Los gastos de desayuno sí serán admitidos en caso de estancias con pernocta fuera del domicilio de la trabajadora o del trabajador cuando no estén incluidos en la reserva de hotel y siempre que estos gastos sean razonables.

No se pagarán comidas entre empleadas/os, como norma general, a excepción de que dos o más empleados de la Compañía estén presentes en una comida de empresa o negocios, en la que la cuenta podrá ser pagada por la persona de rango superior e incluir dichos gastos en su hoja de gastos, indicando que se trata de «Invitaciones». En este caso, las personas de la propia empresa que se encuentren entre los invitados/os no generarán derecho a percibir el Gasto Comida por ese día ni la Dieta que le pudiese corresponder.

Respecto a esas invitaciones, la Compañía abonará las comidas realizadas con clientes, proveedores o cualquier otro compromiso derivado de la actividad laboral, a aquellos empleados que estén debidamente autorizados para ello. El importe de este tipo de comidas se deja al buen juicio y prudente actuación del empleado.

Tampoco se abonará a las empleadas ni a los empleados cualquier gasto realizado en bebidas alcohólicas, generados tanto en tiempo de trabajo como fuera del mismo.

En cualquier caso, para este tipo de gastos, el empleado/o siempre debe solicitar al establecimiento una factura a nombre de la empresa, por lo que debe aportarle los datos fiscales de la Compañía a efectos de la emisión de facturas.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, fiestas y vacacionesArtículo 12. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

La jornada de trabajo para los dos años de vigencia del Convenio será de 1.776 horas de trabajo efectivo.

Artículo 13. *Flexibilidad horaria.*

Por razones justificadas del aumento o disminución de la actividad comercial las empresas, previa notificación y justificación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y en su defecto con los propios trabajadores y trabajadoras, podrán establecer variaciones en la jornada diaria.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 80 horas de la jornada de trabajo la trabajadora o el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La reducción y ampliación del horario no será más de dos horas diarias y no superará las ochenta horas anuales.

Artículo 14. *Trabajo nocturno y a turnos.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichas trabajadoras/es no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajadora o trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica pendiente de negociación, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, que en todo caso se comunicará a la representación de los trabajadores.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para aquellas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna trabajadora ni trabajador estén en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. Las trabajadoras y los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso o con el recargo correspondiente.

Dicho recargo se fijará en función del proyecto para el que presten servicio las personas trabajadoras, no pudiendo ser en ningún caso, inferior al precio de la hora ordinaria de trabajo incrementada un 75% de lunes a sábado y del 150% domingos y festivos.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

3. Para las trabajadoras y para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la trabajadora o al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 16. *Descanso semanal.*

Todas las trabajadoras y trabajadores tendrán un descanso semanal mínimo de 36 horas seguidas.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Todas las trabajadoras y trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de veintitrés días laborables.

1. Las vacaciones deber ser disfrutadas de manera efectiva en cómputo anual. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente al menos uno de los periodos a disfrutar deberá estar comprendido entre los meses de junio y septiembre, siempre y cuando causas organizativas y o productivas justificadas no lo impidan.

2. Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica equivalente; no pueden ser retribuidas, excepto cuando haya un cese de la persona trabajadora, bien antes de haber agotado el período de vacaciones completo.

3. Deben ser acordadas y disfrutadas dentro del año natural (del 1 enero – 31 de diciembre), por ello no es posible la acumulación de vacaciones de un año para otro. Por parte de la empresa se amplía el disfrute de vacaciones hasta la finalización de enero.

4. En ningún caso, la mayor duración de las vacaciones puede ser debida a la acumulación total o parcial de las correspondientes a uno o varios años naturales salvo en dos situaciones:

a) por haber coincidido en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia o acogimiento de hijo. En este caso la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad.

b) En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal previa al disfrute por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior. En este caso la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Las vacaciones deben estar al menos planificadas antes del 28 de febrero, y confirmadas con 2 meses de antelación la fecha de comienzo del disfrute de su período de vacaciones.

6. Las personas trabajadoras deberán solicitar el período de disfrute de las vacaciones en los meses en los que la actividad de la unidad organizativa sea menor. Las diferentes unidades organizativas a las que se adscriba cada empleada o empleado podrán limitar estos períodos en función de la carga de trabajo existente durante los días solicitados.

7. Los días de vacaciones se solicitan y disfrutan como unidad de día, no se puede solicitar y por lo tanto disfrutar fracciones de día. Además, y al menos dos de los periodos solicitados deben contener mínimo 5 días laborables consecutivos, o uno de ellos 10 consecutivos.

8. Para la previsión de vacaciones y la solicitud de cambio de vacaciones se deberá estar a la normativa y procedimiento de vacaciones elaborado por Solutions 30 Iberia 2017, conocido por todas las empleadas y empleados de la compañía.

CAPÍTULO VII

Registro horario

Artículo 18. *Registro horario.*

A efectos de aplicar el cumplimiento de la obligación de registro horario, tanto para la propia empresa Solutions 30 Iberia 2017, así como para las trabajadoras y trabajadores, se atiende al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, a la Guía sobre el registro de la jornada emitida por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicada el día 12 de mayo de 2019, así como el Criterio Técnico 101/2019 sobre la Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

El registro diario de jornada deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y en todo caso, atendiendo a la finalidad del mencionado registro, la empresa respeta su naturaleza eminentemente instrumental.

El sistema de registro será objetivo, garantizando en todo caso, la fiabilidad de los datos y la veracidad de los mismos, no permitiendo en ningún caso, que la empresa, el propio trabajador/a, ni ningún agente externo efectúe alteraciones o modificaciones sobre los datos del registro. Es decir, el mismo proporcionará información fiable e inmodificable.

En cuanto a la conservación del registro, será válido cualquier medio, físico o de cualquier otro tipo que, en todo caso, garantice la fiabilidad e invariabilidad respecto de los datos registrados diariamente.

Todas las trabajadoras y trabajadores tendrán acceso a su registro en cualquier momento, cuando así lo soliciten, al igual que sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El registro de la jornada de Solutions 30 Iberia 2017 cumplirá con las disposiciones en materia de protección de datos regulada en, la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personas y garantías de los derechos digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

CAPÍTULO VIII

Permisos y excedenciasArtículo 19. *Permisos retribuidos.*

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica, y el justificante de asistencia a la misma posteriormente. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año, pudiendo ser utilizadas esas horas para asistir a consulta médica general o de cabecera, o acompañar a los hijos en edad de recibir asistencia por médico pediatra (menores de 15 años), a los hijos mayores de edad dependientes por problemas de discapacidad, y a los padres y padres políticos discapacitados a cargo. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado/a y año.

En los casos en los que la persona trabajadora tenga que acudir a una urgencia, y por tanto, no exista volante previo, será obligatorio el justificante de asistencia en cualquier caso. Dicho justificante será obligatorio también para aquellas citas médicas que no requieran volante previo de asistencia.

Cualquiera de las situaciones anteriormente descritas, tanto con volante previo de asistencia como de justificante posterior, deberán ser registradas en el sistema informático de la empresa en el plazo máximo de 48 horas.

- b) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o trabajadora.
- c) Un día por matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanas/os, en el caso que el hecho causante se produjera en día laborable.
- d) Un día por traslado de domicilio.
- e) Dos días laborales por nacimiento de hija/o.
- f) Dos días laborables por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.
- g) Dos días laborables por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- h) Tres días laborables fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).

En los casos recogidos en las letras e) f) g) y h) producidos en otras provincias, los trabajadores o trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 200 kilómetros entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de destino, las licencias recogidas en los puntos indicados tendrán una duración adicional de 2 días naturales.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales

previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del E.T. En el supuesto de que aquella, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. (Art. 68 ET).

m) Cada trabajador o trabajadora dispondrá para asuntos propios de 8 horas de libre disposición. La fecha de disfrute de dicho permiso se acordará entre la empresa y el trabajador o trabajadora, garantizada la actividad ordinaria de la empresa.

n) En los supuestos contemplados anteriormente, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el Registro Oficial competente.

Artículo 20. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadoras y trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de aquella.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 21. *Principios generales.*

La protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores constituye un objeto básico y prioritario para Solutions 30 Iberia 2017. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el seno de aquella.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud de las personas trabajadoras no se vea afectada.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deben estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y del ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen, y la participación sindical de los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para su realización, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los Representantes Legales de los Trabajadores participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del personal designado por la misma o del Servicio de Prevención de existir éste, facilitándole los medios necesarios.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud de las personas trabajadoras desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones que se realicen como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes de este Convenio significan la importancia de la formación como elemento de prevención y se comprometen asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de las empleadas y los empleados, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

La empresa no tendrá ningún tipo de tolerancia con cualquier incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 22. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del diálogo social en el seno del Convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita ayudar a crear una cultura preventiva en cada empresa.

Por ello, se acuerda constituir e impulsar la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, la cual, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Promover entre la empresa y las personas trabajadoras una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo.
- 2) Proponer y prever las medidas técnicas.

La Comisión tanto en su constitución como en su funcionamiento estará compuesta con carácter paritario por las representaciones empresarial y sindical.

Se reunirá cada 3 meses, o bien a solicitud de cada una de las partes, en los distintos centros de trabajo de la empresa. Los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito y deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

Cada una de las partes designará a las personas para que les representen que en función de su estructura orgánica considere oportuno, con un máximo de 4 miembros en representación empresarial y 4 en representación sindical.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo que de tal manera dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

En los aspectos no comprendidos en el presente acuerdo, será aplicable lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás reglamentos y normas complementarias de ella.

Artículo 23. *Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales y al cumplimiento del artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Se obliga a un reconocimiento médico al inicio de la relación laboral con Solutions 30 Iberia 2017 para aquellos puestos de trabajo cuya evaluación lleve aparejado un riesgo en el mismo, ello previo informe al respecto de estos riesgos por parte de los representantes de los trabajadores. El resto de personas trabajadoras, podrán aceptar o rechazar los reconocimientos médicos periódicos siempre y cuando la evaluación de sus puestos de trabajo no lleve aparejado un riesgo en los mismos.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en los que los reconocimientos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de aquella.

Artículo 24. *Equipos de protección individual.*

La empresa deberá dotar a su personal de las adecuadas prendas de trabajo conforme señala la normativa en prevención de riesgos laborales, y su uso será obligatorio para todas las trabajadoras y trabajadores cuya evaluación así lo requiera.

En lo que se refiere al calzado, la empresa dotará a la plantilla de un par de botas de seguridad, que le proteja de los riesgos que su actividad pueda provocar, siempre que dicha actividad requiera estas prendas de protección.

Artículo 25. *Formación.*

La empresa debe proporcionar a toda la plantilla, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todas las personas trabajadoras.

CAPÍTULO X

Derechos y representación sindical

Artículo 26. *Acción sindical en la empresa.*

La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1985.

Artículo 27. *Sindicatos.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitiendo que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de aquella, no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los

sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los miembros de los Comités de Empresa, podrán acumular su crédito horario, en uno o varios miembros.

La Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras tendrán una cuenta de correo electrónico de la empresa con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones en la misma.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Artículo 28. *Comité Intercentros.*

Mediante el presente Convenio se reconoce la constitución de un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de esta empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al número de miembros de dicho Comité Intercentros se estará a lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 250 trabajadores o trabajadoras 20 horas/ mes.
- De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras 30 horas/ mes.
- De 501 a 750 trabajadores o trabajadoras 35 horas/ mes.
- De 751 trabajadores o trabajadoras en adelante 40 horas/ mes.

Artículo 30. *Ausencias.*

Los y las delegadas de personal y las y los miembros del Comité de Empresa preavisarán a la dirección de la misma de sus ausencias para el ejercicio de sus funciones de representación con un plazo mínimo de 24 horas, a fin de que pueda preverse tal situación para no perjudicar la organización del trabajo, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Igual obligación recaerá en los y las delegadas sindicales.

En el caso de que un número tal de delegados o delegadas de personal o miembros de Comité pertenezcan a una misma sección, que quedaría desmantelada por la ausencia simultánea de todos ellos, como consecuencia de la actividad sindical, se arbitrarán las medidas necesarias para que con acumulación de horas de unas o unos representantes en otros, y respetando la respectiva afiliación sindical, se produzcan las menores ausencias posibles. Igualmente, en este caso deberá preavisarse a la empresa con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Artículo 31. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados a los Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores y trabajadoras a los que corresponden, a los respectivos sindicatos.

Artículo 32. *Participación en las negociaciones colectivas.*

A la representación sindical que participe en la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores o trabajadoras en activo de la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa se encuentre afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 33. *Comités de empresa.*

I. Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa y a los Delegados/as de Personal las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d. En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 69 del presente Convenio.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

- b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- c) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.
- d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- e) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- f) Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
- g) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

II. Garantías:

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.
- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegadas/os de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XI

Conciliación e igualdadArtículo 34. *Política de igualdad.*

Las organizaciones firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a la empresa y a los trabajadores y trabajadoras que lo demanden, sobre los principios generales de aplicación de la Ley de igualdad.

Las organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello se deberá elaborar un Plan de igualdad con base a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como en la Disposición transitoria décima segunda del Real decreto 6/2019.

El Plan de Igualdad deberá negociarse con la Representación Legal creando una Comisión de Igualdad paritaria, la cual será responsable de la elaboración del Diagnóstico de situación así como de la implementación de las correspondientes medidas de evaluación y seguimiento. Estas servirán para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades.

En caso de discrepancias en la negociación del Plan de Igualdad, será la Comisión Paritaria de interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo la que resuelva. El Plan de Igualdad deberá registrarse en el correspondiente registro oficial.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

– Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

– Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Por tanto, se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa.

Se potenciará la no discriminación de la mujer en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 35. *Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.*

35.1 Acoso sexual y por razón de sexo.

Las organizaciones firmantes desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Desarrollarán un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 51 del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

35.2 Violencia de Género.

Además de lo establecido en el artículo 34 1.5 del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 7 de Junio de 2017), la empresa y las personas trabajadoras de la misma, afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:

- Permitir las salidas debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo, a juzgados, comisarías y servicios asistenciales que serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.
- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo hasta doce meses.
- Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses ampliables a doce.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género, siempre y cuando estén debidamente acreditadas.

Artículo 36. *Acumulación de lactancia.*

Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de las trabajadoras y de los trabajadores,

hombres o mujeres, y podrá ser ejercido por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

La acumulación será de 15 días laborales en jornadas completas cuando se disfrute entre la semana 16 del descanso por maternidad y la fecha en que el hijo o hija cumpla los nueve meses. Para periodos diferentes se ajustará proporcionalmente.

En todo caso la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El trabajador o trabajadora deberá avisar del disfrute de este permiso con 15 días de antelación.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Criterios generales.*

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a las trabajadoras y trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliadas y afiliados, y aquella tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuese responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones de carácter general y organizativo, establecidas en el procedimiento interno de la empresa, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.

l) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

m) Se considera falta leve la ausencia de justificante tras la asistencia por parte de la persona trabajadora a una cita médica, tanto a urgencias como a una consulta ordinaria.

n) La falta de registro en el programa de la empresa de los justificantes de las consultas médicas.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuviesen incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) Incumplimientos en materia de registro de jornada, consistentes en el falseamiento en cualquier término de dicho registro, atacando directamente la veracidad de aquél.

i) La desobediencia a las instrucciones, órdenes y protocolos de las personas de quien se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral y que comporten perjuicios o riesgos, incluso económicos, para las cosas o personas. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

j) La negligencia o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

k) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

l) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

m) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.

o) Se considera falta grave la ausencia repetida hasta en tres ocasiones de justificante tras la asistencia por parte de la persona trabajadora a una cita médica, tanto a urgencias como a una consulta ordinaria.

p) El consumo de alcohol o de drogas, aunque sea de forma esporádica, y cuyos efectos tengan repercusión sobre la jornada de trabajo.

q) Cualquier incumplimiento referido a las políticas y los diferentes procedimientos corporativos instaurados en el seno de la compañía y conocidos por todas las personas trabajadoras.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa, a la plantilla que pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un

perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) Cualquier incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales supondrá una falta de tipo muy grave.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la trabajadora y el trabajador.

r) Se considera falta muy grave la ausencia, en más de cinco ocasiones, del justificante tras la asistencia por parte de la persona trabajadora a una cita médica, tanto a urgencias como a una consulta ordinaria.

s) El consumo de alcohol o el estado derivado del consumo de drogas realizado habitualmente, si repercute negativamente en su trabajo o constituyen un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

Artículo 41. *Régimen sancionador.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 42. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.
Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO XIII

Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales

Artículo 43. *Adhesión al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.*

Las partes se adhieren expresamente y en su integridad al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales suscrito entre UGT y CCOO y CEOE y CEPYME a los efectos previstos en el artículo 85.3c del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

En todo lo no regulado en el presente se estará a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Disposición adicional segunda.

Cada cambio legislativo o convencional de ámbito estatal, comportará la necesaria adaptación al mismo del presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

Se establece en el presente artículo la posibilidad de regulación de cuantas materias no se encuentren descritas en el cuerpo del Convenio Colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017.

Siempre y cuando la materia objeto de negociación este prevista entre las posibles a regular convencionalmente, entonces, cabrá su negociación en el seno de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Disposición final.

El presente Convenio Colectivo de la empresa Solutions 30 Iberia 2017 tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, a la totalidad de la empresa, siendo ésta su ámbito de aplicación.