



## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT**

**10039**

***Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU (exp.: CC\_TA\_01/085, codi de conveni 07100232012014)***

#### **Antecedents**

1. El dia 14 de juny de 2013, la representació de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 2 de setembre, la senyora María de la Luz Moreno Romero, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

#### **Fonaments de dret**

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

#### **RESOLUCIÓ**

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 2 de junio de 2014

**El director general de Treball i Salut Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)





Reunits en representació de Globalia Servicios Corporativos, SLU (d'ara endavant GSC), el senyor Mateo Marí Tomás, la senyora María de la Luz Moreno Romero, en qualitat de director de Recursos Humans i de cap de Relacions Laborals, respectivament; per la part social, en representació d'UGT el senyor Mateo Burguera Oliver, la senyora María Jesús de la Fuente i el senyor Miguel Bordoy (d'ara endavant RLT). Ambdues parts es reconeixen la legitimitat i la capacitat legal per signar aquest Conveni col·lectiu.

## **Disposicions generals**

### **1. Àmbit d'aplicació**

Aquest Conveni és aplicable als treballadors de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, del centre de treball situat a Lluçmajor.

En aquest sentit, tota referència efectuada en el text d'aquest Conveni col·lectiu als termes *treballador* i *empleat* s'ha d'entendre referida en al·lusió tant al gènere masculí com al femení, que, en definitiva, engloba la totalitat del personal d'alta a la companyia. Tot això, mentre les parts acorden salvaguardar el principi de no-discriminació laboral entre homes i dones, que estableix l'article 14 de la Constitució espanyola, en relació amb l'article 17 de l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, de manera que es pugui aplicar sense excepcions a tot el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu. Tot això, d'acord amb l'entesa i el convenciment de l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral que implica, en suma, l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe.

### **2. Àmbit temporal**

Aquest Conveni té validesa a partir del dia 1 de gener de 2012 i acaba la vigència el dia 31 de desembre de 2014. És prorrogable tàcitament per períodes de dotze mesos, si dins els dos mesos anteriors a la data de l'acabament no hi ha cap denúncia expressa.

### **3. Compensació i absorció**

Les condicions fixades en aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual, compensen i absorbeixen totes les que hi pugui haver, independentment de la naturalesa i l'origen que tinguin, a excepció de l'antiguitat consolidada.

### **4. Comissió paritària de seguiment i interpretació**

La Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació d'aquest Conveni ha d'estar composta per un màxim de 8 membres, 4 com a màxim per la part empresarial i 4 com a màxim per l'RLT.

La Comissió s'ha de constituir en la data de la signatura del Conveni i la primera reunió que faci ha de ser dins els sis mesos següents. Les reunions de caràcter ordinari s'han de dur a terme cada sis mesos i en cada reunió s'ha d'establir la data de la propera, sens perjudici de dur a terme en qualsevol moment, per una causa que ho justifiqui i convocades per qualsevol de les dues parts, reunions extraordinàries. Les seves decisions tenen caràcter vinculant.

A les reunions poden assistir-hi un màxim de dos assessors per ambdues parts, sempre que s'avisi amb 48 hores d'antelació l'altra part. Els assessors tenen veu però no vot.

Aquesta Comissió té les funcions següents:

- Vetllar pel compliment de les obligacions inserides en aquest Conveni.
- Interpretar la totalitat de les estipulacions d'aquest Conveni.
- Intervenir per resoldre les discrepàncies que sorgeixin en l'aplicació del que preveu aquest text.
- Definir i decidir sobre les qüestions que així estigui previst en l'articulat d'aquest Conveni.

Abans d'exercir qualsevol tipus de mesures de pressió o reclamació judicial o administrativa, tant d'àmbit individual com col·lectiu, s'han de plantejar les qüestions de discrepància davant la Comissió Paritària, la qual ha de resoldre o, si no és possible, si no resol en el termini d'un mes, s'ha d'obrir la possibilitat d'adoptar les mesures o reclamacions que s'estimin oportunes. En tot cas, davant la possibilitat que la resolució en el termini esmentat pugui donar lloc a la prescripció d'una reclamació judicial o administrativa, la durada d'aquest termini d'un mes s'ha d'ajustar de manera que permeti un exercici efectiu d'aquesta reclamació.

Qualsevol altres que la mateixa Comissió estimi convenients.

La Comissió ha de disposar de la documentació i informació necessàries per fer un seguiment i una interpretació efectiva del Conveni.

Aquesta Comissió és independent de qualsevol altra que es pugui crear en el futur basada en aquest Conveni.



Contracte de treball

## 5. Contractació

La contractació s'ha de fer d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, i qualsevol altra norma legal que hi sigui aplicable.

Les activitats que faculen l'empresa per subscriure contractes de treball eventuais per circumstàncies de la producció són les pròpies de la seva activitat normal i ordinària que constitueixen el seu objecte social, i també totes les que principalment o subsidiàriament hi estiguin vinculades de manera directa i/o indirecta.

Així mateix, com a criteri general relatiu al volum de contractes eventuais susceptibles de ser formalitzats per l'empresa en cadascun dels seus departaments, àrees o seccions i dins aquests en les diferents àrees d'activitat, s'ha de considerar l'existència d'una desproporció entre el treball que s'ha d'atendre i el personal de la plantilla del qual disposa la companyia a aquests efectes, de manera que el volum d'aquest treball no pugui ser cobert o atès pel personal amb contracte de treball indefinit, aspecte aquest que es pot derivar d'un augment ocasional de les tasques esmentades i les tasques que han de dur a terme els treballadors o bé del manteniment del treball dins els límits de la normalitat però, per diverses causes, es redueixi el nombre d'empleats que hi han de fer front. En conseqüència, el nombre de contractes eventuais que s'han de subscriure està condicionat per la necessitat d'atendre i cobrir les exigències circumstancials que hi concorrin per l'increment temporal o excepcional del volum de l'activitat de l'empresa, que no puguin ser cobertes pel personal que integri la plantilla de treballadors amb contracte de treball indefinit de l'empresa.

La durada dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció és d'un màxim de 12 mesos en un període de 18, sempre que aquests períodes de temps, de durada i de referència s'estableixin així en els convenis col·lectius sectorials estatals o sectorials d'àmbit inferior, que siguin aplicables als sectors d'activitat en els quals opera la companyia.

## 6. Preavis per dimissió del treballador

El preavis per dimissió del treballador és de 15 dies naturals per al personal del grup laboral IV, de 30 dies naturals per al personal dels grups laborals III i II i de 45 dies naturals per al personal del grup laboral I. Aquest preavis es pot reduir amb l'acord previ entre ambdues parts.

L'incompliment per part del treballador d'aquesta obligació de fer el preavis dóna dret a l'empresa a una indemnització equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís. L'empresa pot deduir aquesta indemnització de la liquidació salarial que s'ha de practicar, si escau.

Una vegada que estigui en mans de l'empresa el preavis de cessament, aquesta pot optar perquè durant aquest preavis el treballador passi a gaudir les vacances o altres descansos que puguin estar pendents de compensació.

Una vegada comunicat el preavis de cessament, l'empresa pot optar per l'acabament de la relació laboral en qualsevol moment, i ha d'abonar en aquest supòsit en concepte d'indemnització els salaris corresponents al període de preavis pendent.

En els nous contractes ha de figurar aquesta clàusula, i per als antics el preavis dels quals sigui superior s'entén, amb l'aprovació d'aquest Conveni, que s'ajusta al que s'acorda en aquest punt.

Classificació professional i progressió

## 7. Sistema de classificació professional

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classifiquen per grups laborals.

S'entén per grup laboral el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, dins cada àrea operativa.

## 8. Grups laborals

Els grups laborals es configuren segons els criteris següents:

- Grup quart. Contingut general de la prestació. Fan tasques que s'executen segons unes instruccions concretes, seguint un mètode de treball precís, amb dependència d'altres, que poden requerir esforç físic i/o atenció, i amb la formació necessària per a l'adaptació al treball encomanat.
- Grup tercer. Contingut general de la prestació. Executen treballs qualificats que requereixen un nivell de coneixements adequat i que es presten amb un cert grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, sota supervisió.
- Grup segon. Contingut general de la prestació. Treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats d'executar-los, que implica, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests, i poden ser ajudats per un altre o uns altres treballadors. S'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquen



comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, i també les que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint unes instruccions generals.

- Grup primer. Contingut general de la prestació. Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Inclou els treballs que consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb un alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat, i també els que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint unes instruccions generals. S'inclouen en aquest grup els llocs que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitat, que s'exerceixen sobre un o diversos sectors de l'empresa partint de directrius generals molt àmplies, i s'ha de donar compte de la seva gestió als directius de l'empresa.

## 9. Estructura de la classificació professional

En cadascun dels grups laborals hi ha quatre nivells de progressió, enumerats de l'1 al 4. El nivell 1 és el de més progressió, tal com reflecteix la taula salarial de l'annex I.

Quan un treballador promocioni a un grup laboral superior, implicarà la pèrdua automàtica de la prima de responsabilitat, el plus ad personam, el plus voluntari o qualsevol altre concepte salarial, a excepció del d'antiguitat que percebi, amb l'única excepció que sota cap concepte no percebrà, en còmput anual, una retribució inferior.

La retribució corresponent a cada nivell és la que estableix la taula salarial de l'annex I.

## 10. Progressió econòmica

El treballador progressa econòmicament dins cada grup laboral i canvia de nivell retributiu. En cap cas no és aplicable el límit de vacants, i sempre que es compleixi algun dels requisits següents:

1. No constar en el seu expedient cap sanció sobre la seva conducta professional el darrer any.
2. Haver estat en situació de prestació activa i efectiva del temps de treball, dins el nivell corresponent, d'almenys una mitjana anual equivalent al 90 %. S'ha de computar com a temps de prestació efectiva de serveis la situació d'absència derivada del descans de maternitat.
3. Haver superat els cursos, les avaluacions i les proves promogudes per l'empresa.
4. El transcurs de determinats períodes de temps.

Els nivells retributius per grups laborals i els períodes de temps per complir els criteris de progressió econòmica queden establerts de la manera següent:

1. Dins els grups laborals, s'estableixen els nivells determinats més endavant, en els quals els treballadors progressaran quan es compleixin els requisits prevists abans i transcorri el temps establert per a cada nivell. A l'efecte de determinar els diferents nivells, es crea un "plus de progressió", segons les quanties que estableix l'annex II.
2. El plus de progressió va entrar en vigor el dia 1 de gener de 1997, per a tots els treballadors afectats i en actiu en aquesta data, o a partir del dia del seu ingrés si és posterior a la data esmentada, i la seva meritació s'inicia a partir del primer nivell del grup laboral en què estiguin classificats. El cobrament del plus de progressió s'ha de produir a partir del dia 1 del mes següent al que es compleixi el període de meritació i permanència en el nivell, quan aquest ingrés tenguí lloc després del dia primer de mes, una vegada superats els requisits establerts a aquest efecte. Als treballadors fixos discontinus se'ls han de computar com a temps de servei a l'efecte de la meritació del plus de progressió els períodes efectivament treballats amb aquesta condició contractual.
3. La quantia del plus de progressió té caràcter de no absorbible ni compensable per altres millores o complements retributius establerts o que es puguin establir, mentre el treballador romangui en el mateix grup laboral.
4. El plus de progressió del grup laboral en què el treballador estigui enquadrat s'extingeix quan el treballador sigui promocionat a un grup laboral superior, i s'iniciarà la meritació del plus corresponent en el nou grup laboral.
5. Un treballador no pot percebre menys retribució anual pel fet d'incrementar el nivell o el grup laboral. La taula de progressió segons els diferents grups laborals és la que estableix la taula de l'annex II.

## Organització del treball

### 11. Organització del treball

La direcció de l'empresa es reserva l'organització tècnica i pràctica del treball.

### 12. Jornada laboral

La durada màxima de la jornada ordinària de treball en còmput anual és de 1.768 hores.



### 13. Temps i horari de treball

El temps de treball s'ha de computar de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball. La jornada laboral establerta té la consideració de jornada partida, ja que durant aquesta jornada els treballadors disposen d'una hora per menjar.

L'horari de treball es diferencia entre el corresponent a horari d'estiu i d'hivern, es pretén una flexibilitat d'horari que ajudi fonamentalment a conciliar la vida laboral amb la familiar i es distribueix de la manera següent:

#### a) Horari d'estiu:

De l'1 de juliol al 31 d'agost (ambdós inclosos): s'han d'establir torns amb guàrdies, i el percentatge mínim de les guàrdies és el 20 %.

No obstant això, tots els treballadors tenen dret a efectuar l'horari d'estiu en un 80 % dels dies laborables (de dilluns a dijous) en aquest període, a excepció dels treballadors que tinguin reduïda la seva jornada.

A l'efecte de computar el percentatge mínim de les guàrdies no s'ha de computar el personal que estigui de vacances, de baixa mèdica o qualsevol altra absència.

Els treballadors tenen l'opció d'elegir durant aquest període entre continuar amb l'horari normal o acollir-se a l'horari d'estiu. Abans de l'1 de maig els treballadors han d'haver notificat a l'empresa les vacances que es vulguin gaudir entre l'1 de juliol i el 31 d'agost (ambdós inclosos). Les baixes mèdiques que es produeixin durant aquest període no alteraran el calendari previst.

L'horari és el següent:

De dilluns a dijous:

- De les 07.30 h a les 15.30 h per al personal acollit a aquest horari (no s'interromp la jornada per menjar).
- De les 09.00 h a les 18.00 h per al personal de guàrdia (incloent-hi una hora per menjar).

Divendres:

- De les 09.00 h a les 15.00 h per a tot el personal (no s'interromp la jornada per menjar).

#### b) Horari d'hivern:

De l'1 de setembre al 30 de juny, l'horari és el següent:

- De dilluns a dijous de 09.00 h a 18.30 h i divendres de 09.00 h a 15.00 h.
- De dilluns a dijous es té dret a la interrupció en una hora per menjar. Aquesta interrupció s'ha de produir des de les 13.00 h fins a les 16.00 h. Els divendres no s'interromp la jornada per menjar.

#### c) Horari per al personal amb reducció de jornada per guarda legal:

Tots els treballadors amb reducció de jornada poden fer qualsevol dels horaris següents o qualsevol que estigui comprès entre les següents franges horàries, de dilluns a divendres:

| Horari               | % jornada | Interrupció menjar |
|----------------------|-----------|--------------------|
| De 08.30 h a 15.00 h | 81,25 %   | NO                 |
| De 09.30 h a 15.30 h | 75,00 %   | NO                 |
| De 09.00 h a 16.00 h | 87,50 %   | NO                 |
| De 09.00 h a 16.00 h | 75,00 %   | SÍ                 |

Els treballadors amb reducció de jornada per guarda legal poden optar per fer qualsevol horari de treball que correspongui o que estigui comprès dins els horaris indicats en el quadre anterior i no poden interrompre la seva jornada per menjar. Poden optar per interrompre la seva jornada per menjar únicament els treballadors l'horari dels quals sigui el de 09.00 h a 16.00 h.

Amb caràcter general, i indistintament de l'horari (estiu i hivern), i de si el treballador té o no reducció de jornada laboral per guarda legal, cal atènyer-se al que es disposa a continuació:



- Els treballadors tenen dret a un descans setmanal de dos dies consecutius (dissabte i diumenge).
- Qualsevol altre horari que anteriorment i mitjançant un pacte individual es dugui a terme deixa de tenir cap validesa i s'ha de regir pel que s'acorda en aquest article.
- Qualsevol horari diferent d'aquest ha de ser acordat amb el director del departament corresponent i autoritzat per la Direcció de Recursos Humans.

## **Vacances, permisos i llicències**

### **14. Durada, retribució i programació de les vacances**

Les vacances anuals són de 22 dies laborables, calculats a 8 hores diàries per al personal a temps complet. En el supòsit que el càlcul total de les hores treballades sobrepassi la jornada laboral anual, la diferència s'ha d'aplicar de la manera que es detalla a continuació:

- Per cada 8 hores, 1 dia més de vacances.
- Si aplicats els dies sencers queda un excés menor o igual que 4 hores, ½ dia més de vacances.
- Si l'excés és major que 4 hores, 1 dia més de vacances.

Per al personal a temps parcial, han de ser proporcionals a la jornada de l'empleat.

L'eventual excés de la jornada laboral anual que pugui tenir lloc durant cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni dóna lloc a l'ajust de jornada corresponent, durant els dies 24 i 31 de desembre de l'any en què tenguí lloc aquest excés. De manera que, si l'excés de la jornada laboral anual és d'un dia, s'ha d'aplicar l'ajust en mig dia del dia 24 de desembre i mig dia del dia 31 de desembre; i si l'excés és de dos dies, s'ha d'ajustar amb el dia íntegre del 24 de desembre i el dia íntegre del 31 de desembre. Si l'excés és d'un dia i mig, s'ha d'ajustar amb els horabaixes dels dies 24 i 31 de desembre, i l'altre migdia s'ha de determinar de mutu acord entre l'empresa i el treballador.

Els treballadors que a la signatura d'aquest Conveni tinguin reconeguts més dies de vacances que els esmentats abans, n'han de continuar gaudint com a concepte ad personam. Aquesta situació únicament afecta els que tinguin una antiguitat administrativa reconeguda anterior a l'1 de gener de 1997. En aquest cas els correspon un dia addicional per cada trienni consolidat en data 31 de desembre de 1996, i s'ha de computar un dia més, en el supòsit que s'hagi iniciat la meritació d'un nou trienni.

Tots els mesos de l'any són elegibles per a vacances, i es fixa el percentatge de treballadors que poden gaudir-les en cadascun dels mesos d'acord amb l'activitat productiva de cadascuna de les àrees. El calendari de vacances ha de ser programat per cada direcció amb els seus treballadors.

Un dels períodes de vacances ha de tenir una durada mínima de quinze dies naturals.

El treballador que cessi en el transcurs de l'any té dret a percebre la part proporcional de vacances que no hagi gaudit; no obstant això, és potestat de l'empresa, una vegada que s'hagi assabentat del cessament del treballador, decidir si aquest les gaudeix o no abans. En cas d'haver gaudit més temps del que li correspongui, haurà de rescabalar l'empresa de l'excés, la qual podrà practicar el descompte corresponent en la liquidació.

Quan el període de vacances publicat coincideixi amb el període de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs, per maternitat o per adopció o acolliment, s'ha de garantir el gaudi de la totalitat d'ambdós drets.

### **15. Procediment per a l'elecció del període de vacances**

Únicament en el supòsit de conflicte o coincidència en les dates de gaudi de les vacances s'ha de fixar pel sistema de punts en cadascuna de les àrees de l'empresa. Amb aquesta finalitat, s'ha d'assignar a cada dia de vacances efectivament gaudit el nombre de punts que corresponguin a cada període de l'any, i també s'han d'atorgar punts per l'antiguitat segons l'annex III.

Té preferència per elegir el període de vacances el treballador que obtengui menor puntuació.

### **16. Permisos retribuïts**

Cal atènyer-se al que disposa en cada moment l'Estatut dels treballadors, i que es transcriu a continuació a manera enunciativa.

El treballador, amb l'avís i la justificació previs, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Pel naixement d'un fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti



repòs domiciliari, s'ha de disposar del permís retribuït següent:

- Si es tracta de familiars de primer grau, quatre dies naturals.
- Per a familiars de segon grau, dos dies naturals. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat abans suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari que tenguí dret a l'empresa.

e) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins la jornada de treball.

g) En els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, pot substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes prevists en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresari i s'ha de respectar, si escau, el que s'hi estableix.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

h) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

i) Qui per raons de guarda legal tenguí al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda. El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadopiatiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi 18 anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

j) Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

L'exercici al dret del permís retribuït a què es refereixen els punts anteriors comença de manera immediata al fet causant. Si el dia en què es produeix el fet causant el treballador ha assistit al treball i ha transcorregut més de la meitat de la seva jornada laboral, el permís comença a



computar l'endemà.

En tots els casos de concessió de permisos retribuïts, els empleats han d'informar amb la màxima antelació possible el seu cap immediat, i és obligatori que el treballador presenti els justificants o certificats que acreditin l'existència de les causes que van motivar-ne la concessió, en un termini de tres dies a la reincorporació al seu lloc de treball. Si una vegada reincorporat al seu lloc de treball no aporta els justificants o certificats oportuns, l'empresa pot requerir-los-hi, i el treballador té un nou termini de dos dies per aportar-los. En el supòsit que no ho faci, l'empresa el sancionará amb una falta greu. El treballador haurà de recuperar el temps de l'absència en el seu lloc de treball per obtenir els justificants o certificats corresponents, d'acord amb el que marqui la Direcció de l'empresa.

#### **17. Llicències sense sou**

Els treballadors que no tinguin cap descans pendent per vacances o d'una altra naturalesa poden sol·licitar una llicència no retribuïda per un termini que no excedeixi els 15 dies, per a assumptes particulars, com a màxim una vegada l'any. La concessió d'aquesta llicència és una decisió discrecional de l'empresa.

Aquestes llicències s'han de sol·licitar amb una antelació d'almenys 30 dies naturals, i l'empresa les resoldrà per rigorós ordre de petició.

#### **Excedències i reducció de jornada**

##### **18. Excedència voluntària**

El treballador amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor que quatre mesos i no major que cinc anys. Aquest dret només pot ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La petició d'excedència ha de ser formulada per escrit i ha de ser resolta per l'empresa en un termini màxim d'un mes comptador des de la data de la recepció de la sol·licitud.

L'excedent voluntari ha de sol·licitar el reingrés un mes abans de l'acabament del termini d'excedència i té dret a ocupar la primera vacant que es produeixi dins la seva categoria i grup laboral o similar, sempre que tinguí els coneixements requerits per ocupar el lloc de treball.

L'excedent voluntari que no sol·liciti el reingrés un mes abans de l'acabament del termini d'excedència serà baixa definitiva a l'empresa sense dret a cap indemnització.

##### **19. Excedència forçosa**

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, comptador des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Aquesta modalitat d'excedència dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. Es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés ha de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si escau, es gaudeixi.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència de conformitat amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tinguí reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.



Així mateix poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

La petició d'excedència ha de ser formulada per escrit i ha de ser resolta per l'empresa en un termini màxim d'un mes comptador des de la data de la recepció de la sol·licitud.

## 20. Reducció de jornada

a) Qui per raons de guarda legal tenguí al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada per guarda legal o cura constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Si dos o més treballadors a l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

b) Els treballadors que tinguin una antiguitat de 10 anys o més i 55 anys complerts d'edat es poden acollir voluntàriament a la reducció d'entre la meitat i un terç de la seva jornada.

El salari es merita en proporció al temps treballat.

La reducció de jornada ha de ser com a mínim de sis mesos. La petició de reducció de jornada s'ha de fer amb una antelació mínima de dos mesos de l'inici d'aquesta. La reducció de jornada és horària.

En el supòsit que el treballador estigui interessat a renovar la reducció de jornada, ho ha de comunicar a l'empresa amb un mínim de 45 dies d'antelació a la data d'acabament de la reducció pactada. Els treballadors que vulguin tornar a fer la seva jornada completa tenen dret a reincorporar-s'hi automàticament, sempre que ho sol·licitin per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 45 dies.

## Dietes i despeses de viatge

### 21. Dietes i despeses de manutenció

Una dieta és la quantitat que es merita per atendre les despeses que s'originen al treballador en els desplaçaments i trasllats que s'efectuïn per necessitats de l'empresa fora del seu centre de treball.

Poden ser nacionals o internacionals, segons que les despeses que s'han de cobrir s'originin en territori espanyol o estranger.

El treballador que es trobi en alguna de les situacions reflectides a continuació té dret a percebre dietes de la manera següent:

La dieta completa es genera quan el desplaçament de sortida es produeixi abans de les 14.00 hores i l'hora de tornada sigui posterior a les 19.00 hores.

Si només es compleix una de les dues condicions anteriors, només s'abonarà mitja dieta, llevat dels casos en què el període comprès entre el desplaçament de sortida i tornada al centre de treball sigui inferior a 3 hores, cas en què no es generarà cap dieta.

Per als treballadors en comissió de serveis, el desplaçament dels quals compregui un cap de setmana, no els seran abonats els dissabtes i diumenges, llevat que durant aquests dies estiguin desplaçats per motius laborals, cas en què caldrà la confirmació expressa del director del seu departament.

La forma de liquidació de les dietes ha de ser regulada per un procediment intern de l'empresa.

En tot cas, el treballador té dret a percebre les dietes abans de fer el desplaçament.

Aquest sistema de compensació de despeses al personal, pel perjudici econòmic produït pel desplaçament en comissió de serveis, és



d'establiment obligatori per a tot el personal de GSC que no tenguin la consideració de directiu.

Els imports de dietes completes són els que s'estableixen el quadre següent:

| <i>Dietes</i> | <i>Import</i> |
|---------------|---------------|
| Nacional      | 36,06 euros   |
| Internacional | 66,11 euros   |

Per a la mitja dieta s'ha d'abonar la meitat dels imports fixats en el quadre anterior.

## **22. Despeses de transport i estada**

Les despeses de transport ocasionades al treballador pel desplaçament, independentment de la durada, en la comissió de serveis són sempre per compte de l'empresa.

En cas que el desplaçament es faci en el vehicle propi del treballador, l'empresa ha d'abonar-li la quantitat de 0,19 € per quilòmetre realment recorregut, o la quantitat exempta que legalment s'estableixi, en cada moment.

En cas que sigui necessària la utilització d'un hotel en la comissió de serveis, el seu cost, incloent-hi el berenar, sempre és per compte de l'empresa.

## **Formació**

### **23. Formació**

La direcció de l'empresa i l'RLT es comprometen a desenvolupar un pla conjunt, a fi de facilitar al personal de nova incorporació la formació oportuna corresponent a la utilització dels diferents sistemes informàtics que en cada moment utilitzi l'empresa, tot això a fi de millorar la integració de les noves incorporacions en la dinàmica de treball de l'empresa, i alleugerir la càrrega addicional de treball que suposa a la resta de treballadors de cada departament.

Addicionalment, per a qualsevol altre curs de caràcter obligatori que es faciliti al treballador per a l'acompliment correcte de les seves funcions, se li pot exigir un període mínim d'estada a l'empresa una vegada que aquest hagi finalitzat. Per això, s'haurà d'informar en la convocatòria del curs de la valoració d'aquest i de les despeses en què l'empresa pot haver incorregut. El temps màxim de permanència, amb caràcter general, és de dos anys, llevat que s'indiqui el contrari.

En cas que el treballador resolgui la seva relació laboral amb l'empresa o la interrompi per excedència voluntària, abans de complir-se el període esmentat, el treballador està obligat a abonar una indemnització equivalent als costos generats per la formació proporcional al temps transcorregut des de l'acabament d'aquesta.

## **Prevenió de riscos laborals**

### **24. Normativa**

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre) i les seves normes de desplegament, especialment pel que fa a usuaris de pantalles de visualització de dades (PVD).

## **Retribucions salarials**

### **25. Estructura salarial**

Els treballadors han de rebre els seus havers mensualment, com a màxim el primer dia hàbil del mes següent d'haver-los meritat.

Els conceptes retributius de càlcul variable han de ser abonats juntament amb la nòmina següent al mes d'haver-los meritat.

La taula salarial dels treballadors de l'empresa queda fixada com s'indica en l'annex I.

L'estructura salarial queda configurada de la manera següent:

Conceptes salarials fixos:



- Salari base
- Prima d'antiguitat ad personam
- Plus ad personam
- Plus de progressió (si escau, tal com es defineix en l'article 10)

Conceptes salarials variables:

- Hora extraordinària
- Hora festiva
- Incentius

Conceptes extrasalarials:

- Plus de transport
- Dietes

## **26. Increment salarial**

Per a tota la vigència d'aquest Conveni, això és des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, no s'aplicarà cap increment salarial, i els salaris queden fixats d'acord amb la taula salarial de l'annex I.

## **27. Gratificacions extraordinàries**

S'estableixen 2 pagues extraordinàries l'any, integrades pel salari base, el plus ad personam i l'antiguitat ad personam, en els casos en què es meritin aquests conceptes. S'han de liquidar no més tard dels dies 20 dels mesos de juny i desembre de cada any.

## **28. Prima de responsabilitat**

En cap cas, a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, aquesta prima no pot ser superior al 10 % del brut anual, d'acord amb la taula salarial de l'annex I, per la qual cosa a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni es revisarà la prima esmentada, i en els casos que superi el dit 10 % el treballador consolidarà la categoria superior, dins el seu grup laboral. L'excedent ha de quedar reflectit en la nòmina, amb el concepte salarial prima de responsabilitat.

## **29. Rebut de salaris**

Atès que hi ha els mitjans informàtics necessaris, s'acorda que l'empresa deixarà de lliurar als treballadors una còpia en paper del rebut de salaris, al qual poden accedir mitjançant la intranet corporativa.

## **Millores socials**

## **30. Primes d'assegurances**

L'empresa ha de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als seus treballadors un capital de 18.000 euros, que han de percebre ells mateixos o els beneficiaris legalment establerts, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total que ocasioni l'extinció definitiva del contracte laboral, o absoluta, o mort, sempre que aquestes contingències tinguin la seva causa en un accident, laboral o no, i es compleixin les condicions de la pòlissa subscrita per cobrir la garantia esmentada. L'empresa ha de facilitar una còpia d'aquesta pòlissa a la representació legal dels treballadors.

A partir de l'1 de gener de 2014 el capital assegurat serà de 24.000 euros.

## **31. Assistència econòmica suplementària**

En les absències justificades per indisposició i en els processos de malaltia per contingències comunes, l'empresa no abonarà cap complement des del primer fins al tercer dia. No obstant això, si aquestes indisposicions i processos de malaltia requereixen hospitalització, es complementarà el 100 % del salari des del primer dia d'hospitalització.

Per a la resta de supòsits, és a dir, baixes per accident laboral, malaltia professional, maternitat i risc en l'embaràs, es complementarà el 100 % del salari des del primer dia i fins a un màxim de 365 dies.

El treballador ha de lliurar a l'empresa el justificant de baixa i/o alta en un termini de 72 hores, d'acord amb el que està establert legalment. Addicionalment a aquesta documentació, per al cas de les intervencions quirúrgiques que comportin una hospitalització, s'haurà de presentar el corresponent certificat mèdic del centre hospitalari. En cas de no complir amb el lliurament dels justificants de baixa/alta i/o hospitalització



en els terminis anteriors, l'empresa podrà deixar de complementar els salaris i abonar únicament les prestacions de la Seguretat Social.

En el supòsit de baixa per malaltia inferior a quatre dies, el treballador haurà d'aportar el corresponent justificant de consulta i/o hospitalització. En cas de no fer-ho en un termini de 72 hores, l'empresa no complementarà els salaris.

Únicament són vàlids els justificants mèdics emesos pels organismes oficials. No són vàlids els emesos pels metges d'assegurances privades.

### **32. Bestretes**

La sol·licitud i l'autorització d'una bestreta de nòmina s'ha d'adequar al que estableix l'Estatut dels treballadors, en què es disposa que el treballador té dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

### **33. Jubilació parcial**

La regulació concreta d'aquesta matèria s'ha d'ajustar a la normativa legal que en cada moment sigui vigent. Llevat de contradicció amb la normativa legal, és potestat de l'empresa l'acceptació o no de la sol·licitud que efectui el treballador.

### **Règim disciplinari**

#### **34. Procediment sancionador**

Els treballadors poden ser sancionats per l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest capítol.

De tota sanció, se n'ha de donar trasllat per escrit al treballador, que haurà de justificar-ne la recepció o signar el coneixent de la comunicació. En el termini de 48 hores des de la notificació de la sanció el treballador pot fer les al·legacions que consideri oportunes. Si d'acord amb aquestes al·legacions l'empresa considera retirar la sanció, s'ha de notificar formalment al treballador.

Els representants legals dels treballadors han de ser informats de la sanció imposada per falta greu i falta molt greu.

#### **35. Faltes**

Són faltes lleus:

1. Faltar un dia al treball en un mes, sense causa que ho justifiqui.
2. Tres faltes de puntualitat injustificada durant el mes i sempre que sumin en total més de quinze minuts i menys de trenta, sempre que no es causi perjudici en el treball, ja que en aquest cas s'ha de qualificar de greu o molt greu segons els casos.
3. Abandonament del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui un temps breu.
4. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.
5. En general, tots els actes lleus de lleugeresa, descurança, imprudència o indisciplina.

Són faltes greus:

1. Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte a causa de persones que ocupin càrrecs de direcció o comandament i a altres treballadors de l'empresa.
2. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al servei que sumin més de trenta minuts o més en un mes.
3. La falta de dos dies al treball en un mes, sense causa que ho justifiqui.
4. La simulació d'accident o malaltia.
5. La divulgació d'informació de l'empresa de reserva obligada, sense que es produeixi perjudici a l'empresa.
6. Fer treballs durant la jornada aliens a l'empresa, ja sigui per compte propi o de tercers.
7. Utilitzar per al seu ús propi, sense l'autorització de l'empresa, eines, estris, maquinària, etc.
8. La inobservança de les mesures de seguretat adoptades per l'empresa, sempre que no se'n derivin perjudicis.
9. La reincidència en les faltes lleus, sempre que això ocorri en el termini de tres mesos comptador des de la comissió de la primera.
10. La negligència o la descurança inexcusable en el servei.
11. Abandonament del treball sense causa justa, quan se'n derivi paralització del servei o trastorns en el treball.
12. L'obstrucció a les ordres del personal de comandament o direcció i negligència en el seu compliment.
13. La vulneració dels interessos de l'empresa, sense ànim de fer-ho, però per negligència inexcusable.
14. Les baralles, els enrenous o les discussions greus en acte de servei.
15. La falta considerable de respecte a altres treballadors i a les persones que ocupin càrrecs de comandament o direcció.
16. Fingir malaltia o demanar permís al·legant una causa no existent i altres actes semblants que puguin proporcionar a l'empresa una informació falsa.





17. La falta d'atenció i cortesia amb el públic en acte de servei.
18. Simular la presència d'un altre treballador fixant o signant per ell o canviar un torn o horari de treball sense l'autorització expressa de l'empresa.
19. En general, tots els actes greus d'imprudència o indisciplina.
20. La disminució, no greu ni continuada, en el rendiment del treball.

Són faltes molt greus:

1. L'embriaguesa o toxicomania ocasional durant el temps de servei.
2. La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en l'acompliment del treball.
3. La falta de tres o més dies al treball en un mateix mes sense causa que ho justifiqui.
4. Els maltractaments de paraula i obra o la falta greu de respecte i consideració envers els treballadors i el personal de direcció o comandament.
5. Violar secrets de l'empresa quan hi hagi perjudicis per a la mateixa empresa.
6. Originar bregues i baralles amb altres treballadors.
7. La indisciplina o desobediència o l'incompliment inexcusable d'ordres procedents del personal de comandament o direcció.
8. L'acceptació de gratificacions de qualsevol tipus o forma per o en afers relacionats amb el seu ús a l'empresa.
9. Qualsevol infracció de la legislació de duanes.
10. La reincidència en les faltes greus dins el període de tres mesos.
11. L'abús d'autoritat.
12. La imprudència d'actes de servei que impliquin riscos d'accident per a si mateixos o per a altres treballadors.
13. La falta considerable de respecte i disciplina contra els directors i superiors.
14. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home, mitjançant ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
15. Assetjament psicològic. Si aquesta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella. Vegeu-ne el procediment i codi en l'annex IV.
16. L'acusació d'assetjament (assetjament psicològic o sexual), contra un càrrec de comandament i/o direcció o bé contra un company del treballador presumptivament assetjat, quan després de l'acabament del protocol d'actuació per a la solució d'aquesta modalitat de conflicte laboral resulti acreditat de forma fefaent que aquesta acusació ha estat fraudulenta (falsa) i/o infundada.
17. La disminució voluntària i continuada del rendiment de la tasca.

### 36. Sancions

Les sancions que es poden imposar són les següents:

- a) Per faltes lleus, amonestació escrita i fins a dos dies de suspensió de sou i feina.
- b) Per faltes greus, suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus, suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Les sancions que en l'ordre laboral es poden imposar s'entenen sens perjudici de passar el tant de culpa als altres ordres de la jurisdicció, si la falta comesa pot ser punible administrativament, civilment o penalment.

Transcorreguts sis mesos, un any, dos anys o tres anys, segons que es tracti, respectivament d'amonestació, falta lleu, greu o molt greu, es retirarà l'anotació d'infracció de l'expedient del treballador.

### Solució de conflictes

#### 37. Procediment per a la solució de conflictes per assetjament psicològic o sexual en el treball

Protocol d'actuació en cas de conflictes per assetjament psicològic o sexual en el treball.

Comunicació de la situació: el treballador que es consideri víctima d'una situació d'assetjament sexual o psicològic en el seu lloc de treball pot comunicar la seva situació de manera verbal a la persona responsable de l'àrea d'ergonomia i psicopsicologia del servei de prevenció. El treballador també pot recórrer als delegats de prevenció o al president del comitè de centre si així ho vol.

Si el treballador accepta, s'ha de convocar una reunió entre els representants dels treballadors, el servei de prevenció i responsable d'RH (especialista en psicologia), en un termini no superior a dos dies laborals des de la data de comunicació.

Inici d'investigació: el servei de prevenció i departament d'RH, juntament amb els RLT, recolliran dades, testimonis i s'escoltarà la versió de les parts implicades, alhora que es mantindrà la confidencialitat per al denunciador i els testimonis i la persona denunciada.



En acabar la investigació les parts han d'elaborar un únic informe, en què s'estableixin els fets, la situació i les pautes de control que cal seguir. El departament d'RH avaluarà prendre les mesures cautelars que consideri oportunes.

Si es demostren conductes d'assetjament psicològic o sexual, s'ha d'oferir la possibilitat de canvi definitiu de lloc. S'ha de sancionar l'agressor amb la suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies o l'acomiadament.

En cas que no hi hagi possibilitat per part de l'empresa de donar una solució al problema per la incapacitat de demostrar els fets, s'ha de tancar el procés d'investigació i s'ha de mantenir la confidencialitat de l'expedient en qüestió. Si no hi ha hagut un canvi definitiu de lloc del treballador afectat, s'han d'establir unes pautes de seguiment i control a fi de comprovar que la situació denunciada no es repeteix.

## **Pla d'igualtat**

### **38. Pla d'igualtat**

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu declaren expressament la seva indestructible voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes, i no s'admet cap discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió, conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, o qualsevol altra condició personal o social.

L'empresa i la representació legal dels treballadors es comprometen a continuar treballant conjuntament per a la consecució d'una igualtat real i efectiva entre homes i dones, a detectar i corregir les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe que es puguin produir, si escau, en endavant, i també a fomentar i promoure la igualtat de tracte i oportunitats i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, com es fa des de l'anterior Conveni col·lectiu.

A l'efecte indicat en l'apartat immediatament anterior, ambdues parts decideixen fermament constituir una comissió d'igualtat per a l'elaboració d'un pla d'igualtat per a l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, amb l'objecte últim d'aplicar les mesures adreçades a promoure la igualtat d'oportunitats, de conformitat amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, ja esmentada.

Ambdues parts, a l'efecte de tractar d'agilitar l'elaboració del pla d'igualtat, creuen convenient possibilitar que l'empresa pugui col·laborar amb terceres empreses assessores externes en la confecció del pla, a fi d'agilitar al màxim les actuacions accessòries que s'han de dur a terme en aquest procés.

Així mateix, ambdues parts acorden que, una vegada que s'hagi elaborat el pla d'igualtat, aquest s'integrarà en el Conveni col·lectiu que és aplicable al personal de la companyia, d'una banda, per donar compliment efectiu a l'objectiu que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la resta de normativa aplicable, i d'altra banda, per desenvolupar un marc favorable i positiu de relacions laborals basat en la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i el respecte a la diversitat, que promogui un entorn segur, saludable i que faciliti la comunicació amb el seu equip humà.

Protocol de resolució de discrepàncies en l'àmbit del procediment d'inaplicació de condicions laborals

### **39. Procediment de resolució de discrepàncies en processos d'inaplicació de condicions de treball**

Quan hi concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, de conformitat amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text normatiu (Estatut dels treballadors), a no aplicar les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu que, a més, afectin les matèries concretes expressament previstes en la legislació en vigor (actual article 82.3 de l'Estatut dels treballadors).

Quan el període de consultes acabi amb acord, es presumirà que hi concorren les causes justificatives a què al·ludeixen els apartats precedents, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència dels pressupòsits de fet o motius específicament disposats en la normativa en vigor reguladora d'aquesta matèria. Aquest acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

En cas que el període de consultes acabi sense acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que, en vista de tota la documentació que li sigui tramesa i que tenguin ambdues parts amb motiu de la celebració del període de consultes, disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se sobre aquesta discrepància, comptador des que li hagi estat plantejada per escrit.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, prevists en l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, incloent-hi el compromís





previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només s'hi podrà recórrer d'acord amb el procediment i segons els motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes acabi sense acord i no hi siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre'n la solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que pot ser adoptada en el seu si o per un àrbitre designat a aquest efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per assegurar-ne la imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies comptador des de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només s'hi pot recórrer d'acord amb el procediment i segons els motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi acabat amb la inaplicació de condicions de treball ha de ser comunicat a l'autoritat laboral només a l'efecte de dipòsit.

#### **Disposició addicional transitòria única**

Sens perjudici del que disposa l'article 2 del Conveni col·lectiu, i amb independència de la publicació d'aquest Conveni col·lectiu en el *Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma*, la regulació de les matèries recollides en els articles 16, "Permisos retribuïts", i l'article 31, "Assistència econòmica suplementària", s'han de regir per la regulació que estableix el I Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, des del dia 1 de gener de 2012 fins al dia 30 de juny de 2013.

Al seu torn, la matèria que conté l'article 13, "Temps i horari de treball", s'ha de regir pel que disposa el I Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, des del dia 1 de gener de 2012 fins al dia 31 de desembre de 2013.

La taula salarial corresponent a l'any 2013 entra en vigor el dia 1 de juliol de 2013. La taula salarial corresponent a l'any 2012 regirà durant el període de temps comprès des de l'1 de gener fins al 30 de juny de 2013.



**ANNEX I****Taula salarial des de l'1 de gener de 2012 fins al 30 de juny de 2013**

| <i>Categoria</i> | <i>NIVELL</i>    | <i>T. ANUAL</i> | <i>S. BASE</i><br>(x 14) | <i>P. PRODUCT.</i><br>(x 14) | <i>P. TRANSP.</i><br>(x 12) | <i>H. EXTRA</i><br><i>H. FESTIVA</i> | <i>H. NOCTUR.</i> |
|------------------|------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| TECGS            | 1                | 58.305,00       | 2.772,35                 | 1.236,31                     | 181,98                      | 0,00                                 | 0,00              |
| TECGM            | 2                | 50.375,40       | 2.441,83                 | 1.000,43                     | 181,98                      | 0,00                                 | 0,00              |
| JEA1A            | 3                | 45.914,58       | 2.358,82                 | 764,81                       | 181,98                      | 0,00                                 | 0,00              |
| JEA1B            | 4                | 39.801,48       | 2.098,98                 | 588,00                       | 181,98                      | 0,00                                 | 0,00              |
| JEA1C            | 5                | 36.662,68       | 1.886,74                 | 576,04                       | 181,98                      | 34,12                                | 3,80              |
| JEA2A            | 6                | 34.680,56       | 1.780,56                 | 540,64                       | 181,98                      | 32,17                                | 3,61              |
| JEA2B            | 7                | 31.375,86       | 1.615,31                 | 469,84                       | 181,98                      | 28,89                                | 3,18              |
| JEA3A            | 8                | 29.613,40       | 1.522,54                 | 436,72                       | 181,98                      | 27,15                                | 2,94              |
| JEA3B            | 9                | 28.052,12       | 1.460,74                 | 387,00                       | 181,98                      | 25,61                                | 2,68              |
| OFA1A            | 10               | 26.491,54       | 1.361,53                 | 374,74                       | 181,98                      | 24,06                                | 2,54              |
| OFA1B            | 11               | 24.098,10       | 1.294,95                 | 270,36                       | 181,98                      | 21,69                                | 2,26              |
| OFA2A            | 12               | 21.288,16       | 1.114,05                 | 250,55                       | 181,98                      | 18,91                                | 1,93              |
| OFA2B            | 13               | 19.989,38       | 1.063,50                 | 208,33                       | 181,98                      | 17,62                                | 1,76              |
| OFA3A            | 14               | 18.686,82       | 990,41                   | 188,38                       | 181,98                      | 16,34                                | 1,62              |
| OFA3B            | 15               | 17.283,88       | 990,41                   | 88,17                        | 181,98                      | 14,95                                | 1,51              |
| AUXAD            | 16               | 15.963,68       | 907,45                   | 76,83                        | 181,98                      | 13,64                                | 1,38              |
| AJUDA            | 17               | 13.675,94       | 820,87                   | 0,00                         | 181,98                      | 11,37                                | 1,17              |
| <b>NIVELL</b>    | <b>CATEGORIA</b> |                 | <b>NIVELL</b>            |                              | <b>CATEGORIA</b>            |                                      |                   |
| 1                | TGS              |                 | 10                       |                              | OF. ADMTIU. 1A              |                                      |                   |
| 2                | TGM/TNT          |                 | 11                       |                              | OF. ADMTIU. 1B              |                                      |                   |
| 3                | CAP ADMTIU. 1A   |                 | 12                       |                              | OF. ADMTIU. 2A              |                                      |                   |
| 4                | CAP ADMTIU. 1B   |                 | 13                       |                              | OF. ADMTIU. 2B              |                                      |                   |
| 5                | CAP ADMTIU. 1C   |                 | 14                       |                              | OF. ADMTIU. 3A              |                                      |                   |
| 6                | CAP ADMTIU. 2A   |                 | 15                       |                              | OF. ADMTIU. 3B              |                                      |                   |
| 7                | CAP ADMTIU. 2B   |                 | 16                       |                              | AUX. ADMTIU.                |                                      |                   |
| 8                | CAP ADMTIU. 3A   |                 | 17                       |                              | AJUDANT                     |                                      |                   |
| 9                | CAP ADMTIU. 3B   |                 |                          |                              |                             |                                      |                   |

| <i>DIETES</i> | <i>ANY 2011</i> |
|---------------|-----------------|
| Nacional      | 36,06           |
| Internacional | 66,11           |



**ANNEX II****Taula salarial des de l'1 de juliol de 2013 fins al 31 de desembre de 2014**

| <i>GL</i> | <i>NIVELL</i> | <i>T. ANUAL</i> | <i>S. BASE</i><br><i>(x 14)</i> | <i>P. TRANSP.</i><br><i>(x 12)</i> | <i>H. EXTRA</i><br><i>H. FESTIVA</i> |
|-----------|---------------|-----------------|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| I         | 1             | 50.500,00       | 3.435,71                        | 200,00                             | 42,85                                |
| I         | 2             | 47.000,00       | 3.185,71                        | 200,00                             | 39,88                                |
| I         | 3             | 43.500,00       | 2.935,71                        | 200,00                             | 36,91                                |
| I         | 4             | 40.000,00       | 2.685,71                        | 200,00                             | 33,94                                |
| II        | 1             | 36.500,00       | 2.435,71                        | 200,00                             | 30,97                                |
| II        | 2             | 34.000,00       | 2.257,14                        | 200,00                             | 28,85                                |
| II        | 3             | 31.500,00       | 2.078,57                        | 200,00                             | 26,73                                |
| II        | 4             | 29.000,00       | 1.900,00                        | 200,00                             | 24,60                                |
| III       | 1             | 26.500,00       | 1.721,43                        | 200,00                             | 22,48                                |
| III       | 2             | 24.500,00       | 1.578,57                        | 200,00                             | 20,79                                |
| III       | 3             | 22.500,00       | 1.435,71                        | 200,00                             | 19,09                                |
| III       | 4             | 20.500,00       | 1.292,86                        | 200,00                             | 17,39                                |
| IV        | 1             | 18.500,00       | 1.150,00                        | 200,00                             | 15,70                                |
| IV        | 2             | 17.000,00       | 1.042,86                        | 200,00                             | 14,42                                |
| IV        | 3             | 15.500,00       | 935,71                          | 200,00                             | 13,15                                |
| IV        | 4             | 14.000,00       | 828,57                          | 200,00                             | 11,88                                |



**ANNEX III**  
**Plus de progressió**

| GRUP LABORAL IV  |                 |                 |                         |
|------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| <i>NIVELL</i>    | <i>PLUS MES</i> | <i>PLUS ANY</i> | <i>ANYS PERMANÈNCIA</i> |
| 1                | 0,00            | 0,00            | 3                       |
| 2                | 15,83           | 189,96          | 3                       |
| 3                | 31,66           | 379,92          | 3                       |
| 4                | 47,49           | 569,88          | 3                       |
| 5                | 71,26           | 855,12          | 3                       |
| GRUP LABORAL III |                 |                 |                         |
| <i>NIVELL</i>    | <i>PLUS MES</i> | <i>PLUS ANY</i> | <i>ANYS PERMANÈNCIA</i> |
| 1                | 0,00            | 0,00            | 3                       |
| 2                | 22,67           | 272,04          | 3                       |
| 3                | 45,35           | 544,20          | 3                       |
| 4                | 79,36           | 952,32          | 4                       |
| 5                | 124,71          | 1496,52         | 4                       |



**ANNEX IV**

El sistema de punts té com a objectiu establir un ordre de preferència a l'hora de posar les vacances.

Elegeix primer el qui menys punts té. L'empresa ha de fixar el nombre màxim de persones que poden tenir vacances en cadascuna de les setmanes.

Aquest sistema de punts no té validesa per a aquest col·lectiu, però és aplicable a la resta.

Ex.: preferència per a pares amb fills en edat escolar.

| Vacances any anterior                                     |                    |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|
| <i>Per cada dia de vacances</i>                           | <i>Punts</i>       |
| Gener (de l'1 al 15)                                      | 8                  |
| Gener (del 16 al 31)                                      | 0                  |
| Febrer                                                    | 0                  |
| Març                                                      | 2                  |
| Abril                                                     | 2                  |
| Maig                                                      | 5                  |
| Juny (de l'1 al 15)                                       | 8                  |
| Juny (del 16 al 30)                                       | 10                 |
| Juliol                                                    | 12                 |
| Agost                                                     | 12                 |
| Setembre (de l'1 al 15)                                   | 10                 |
| Setembre (del 16 al 30)                                   | 8                  |
| Octubre                                                   | 5                  |
| Novembre                                                  | 0                  |
| Desembre (de l'1 al 15)                                   | 3                  |
| Desembre (del 16 al 31)                                   | 8                  |
| Independentment del mes en què sigui Setmana Santa (1); 8 |                    |
| Nadal (2): 8                                              |                    |
| <i>Antiguitat (4)</i>                                     | <i>Punts x any</i> |
| Entre 0 i 2 anys                                          | -12                |
| Entre 2 i 4 anys                                          | -14                |
| Entre 4 i 6 anys                                          | -16                |
| Entre 6 i 8 anys                                          | -18                |
| Entre 8 i 10 anys                                         | -20                |
| Més de 10 anys                                            | -22                |



**ANNEX V****Codi de conducta sobre l'assetjament psicològic i/o sexual i violència en el treball**

1. La Direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i el compromís d'evitar i resoldre els supòsits de "conductes d'assetjament i violència en el treball" i a aquests efectes expressa el seu desig que tots els treballadors siguin tractats amb dignitat, sense permetre ni tolerar cap tipus de conducta d'assetjament (psicològic o sexual) o violència en el treball.
2. S'entén per assetjament sexual d'acord amb el que preveu l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007: "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".
3. S'entén per assetjament psicològic en el treball: "la situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica, de manera sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de sis mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball. Una de les característiques és la intencionalitat de l'assetjador".
4. S'entenen com a conductes de violència física interna: "les que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents a la mateixa empresa o entre persones de diferents empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball".
5. Tots els treballadors tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecti la dignitat de tots. Per la seva banda, les persones responsables de cada departament han de garantir i controlar que no es produeixi assetjament sexual, assetjament psicològic, ni situacions de violència física interna en els sectors que estan sota responsabilitat seva.
6. Els treballadors tenen dret a presentar una denúncia si es produeix una conducta d'assetjament sexual, assetjament psicològic o situacions de violència física. Aquesta ha de ser tractada amb promptitud, serietat i confidencialment, d'acord amb el que preveu el procediment de resolució de conflictes.
7. En els supòsits en què un treballador incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, psicològic o violència física interna ha de ser sancionat amb la suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies o l'acomiadament.

