



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

10039

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU (exp.: CC_TA_01/085, código de convenio 07100232012014)

Antecedentes

1. El día 14 de junio de 2013, la representación de la empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 2 de septiembre, la señora María de la Luz Moreno Romero, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 2 de junio de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)





Reunidos en representación de Globalia Servicios Corporativos, S.L.U. (en adelante GSC), D. Mateo Marí Tomás, Dña. Mari Luz Moreno Romero, en calidad de Director de Recursos Humanos y Jefe de Relaciones Laborales respectivamente; por la parte social, en representación de U.G.T. D. Mateo Burguera Oliver, Dña. María Jesús de la Fuente y D. Miguel Bordoy (en adelante RLT), reconociéndose ambas partes la legitimidad y capacidad legal para la firma del presente convenio colectivo.

Disposiciones generales

1. Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores de la empresa Globalia Servicios Corporativos, S.L.U. del centro de trabajo sito en Lluçmajor.

En este sentido, toda referencia efectuada en el texto del presente convenio colectivo a los términos “trabajador” y “empleado” se deberá entender referida en alusión tanto al género masculino como al femenino que, en definitiva, engloba la totalidad del personal de alta en la compañía. Todo ello, en tanto las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de tal forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo. Todo ello en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral que conlleva, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Ámbito temporal.

Este convenio gozará de validez a partir del día 01 de Enero de 2012, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2014, y será prorrogable tácitamente por períodos de doce meses, si dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa.

3. Compensación y absorción.

Las condiciones fijadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia, a excepción de la antigüedad consolidada.

4. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

La Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio estará compuesta por un máximo de 8 miembros, 4 como máximo por la parte empresarial y 4 como máximo por la RLT.

La Comisión se constituirá en la fecha de la firma del convenio y la primera reunión de la misma se celebrará dentro de los seis meses siguientes. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada seis meses estableciéndose en cada reunión la fecha de la próxima, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las dos partes, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

A las reuniones podrán asistir un máximo de dos asesores por ambas partes, siempre que se avise con 48 horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este convenio.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este convenio.

Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión.

La Comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectiva del convenio.





Esta Comisión será independiente de cualquier otra que se pueda crear en el futuro basada en este convenio.

Contrato de trabajo

5. Contratación.

La contratación se hará de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y cualquier otra norma legal que sea de aplicación.

Las actividades que facultarán a la empresa a suscribir contratos de trabajo eventuales por circunstancias de la producción serán las propias de su actividad normal y ordinaria que constituyen su objeto social, así como todas aquellas que principal o subsidiariamente estén vinculadas de forma directa y/o indirecta a la misma.

Asimismo, como criterio general relativo al volumen de contratos eventuales susceptibles de ser formalizados por la empresa en cada uno de sus departamentos, áreas o secciones y dentro de éstos en las diferentes áreas de actividad, se atenderá a la existencia de una desproporción entre el trabajo que se debe atender y el personal de la plantilla del que dispone la compañía a tales efectos, de modo que, el volumen de dicho trabajo no pueda ser cubierto o atendido por el personal con contrato de trabajo indefinido, extremo éste que podrá derivarse de, bien de un aumento ocasional de las citadas labores y tareas que se tienen que efectuar por parte de los trabajadores, bien del mantenimiento del referido trabajo dentro de los límites de la normalidad pero, por diversas causas, se reduzca el número de empleados que han de hacer frente al mismo. En consecuencia, el número de contratos eventuales a suscribir vendrá condicionado por la necesidad de atender y cubrir las exigencias circunstanciales que concurran por el incremento temporal o excepcional del volumen de la actividad de la empresa, que no puedan ser cubiertas por el personal que integre la plantilla de trabajadores con contrato de trabajo indefinido de la empresa.

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18, siempre y cuando dichos períodos de tiempo, de duración y de referencia, así se establezcan en los convenios colectivos sectoriales estatales o sectoriales de ámbito inferior, que resulten de aplicación a los sectores de actividad en los que opera la compañía.

6. Preaviso por dimisión del trabajador.

El preaviso por dimisión del trabajador será de 15 días naturales para el personal del Grupo Laboral IV, de 30 días naturales para el personal de los Grupos laborales III y II y de 45 días naturales para el personal del Grupo Laboral I. Dicho preaviso podrá reducirse previo acuerdo entre ambas partes.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de cese, ésta podrá optar a que durante el mismo pase el trabajador a disfrutar las vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Una vez comunicado el preaviso de cese, la empresa podrá optar a la finalización de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al período de preaviso pendiente.

En los nuevos contratos deberá aparecer esta cláusula y para los antiguos cuyo preaviso sea superior se entenderá, con la aprobación del presente convenio, que se ajusta a lo acordado en este punto.

Clasificación profesional y progresión

7. Sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican por grupos laborales.

Se entiende por grupo laboral el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, dentro de cada área operativa.

8. Grupos laborales.

Los grupos laborales se configuran según los criterios siguientes:

- Grupo cuarto. Contenido general de la Prestación.- Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, y con la formación necesaria para la adaptación al trabajo encomendado.
- Grupo tercero. Contenido general de la prestación.- Ejecutan trabajos cualificados que requieren adecuado nivel de conocimientos y



que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo supervisión.

- Grupo segundo. Contenido general de la prestación.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.
- Grupo primero. Contenido general de la prestación.- Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa.

9. Estructura de la clasificación profesional.

En cada uno de los Grupos Laborales existirán cuatro niveles de progresión, enumerados del 1 al 4., siendo el nivel 1 el de mayor progresión. Tal y como se refleja en la tabla salarial del anexo I

Cuando un trabajador promocione a un grupo laboral superior, implicará la pérdida automática de la prima de responsabilidad, plus ad personam, plus voluntario o cualquier otro concepto salarial, a excepción del de antigüedad que viniera percibiendo, con la única salvedad de que bajo ningún concepto percibirá, en cómputo anual, una retribución inferior.

La retribución correspondiente a cada nivel viene recogida en la tabla salarial del anexo I.

10. Progresión económica.

El trabajador progresará económicamente dentro de cada grupo laboral, cambiando de nivel retributivo, no siendo en ningún caso de aplicación límite de vacantes, y siempre que se cumplan alguno de los siguientes requisitos:

1. No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por ciento. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso de maternidad.
3. Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
4. El transcurso de determinados períodos de tiempo.

Los niveles retributivos por grupos laborales y los períodos de tiempo para cumplir los criterios de progresión económica quedan establecidos de la siguiente forma:

1. Dentro de los grupos laborales, se establecen los niveles determinados más adelante, en los que los trabajadores progresarán cuando se cumplan los requisitos previstos anteriormente y transcurra el tiempo establecido para cada nivel. Al efecto de determinar los distintos niveles, se crea un "plus de progresión", según las cuantías establecidas en el anexo II.
2. El plus de progresión tuvo su entrada en vigor el día 1 de enero de 1997, para todos los trabajadores afectados y en activo en esta fecha, o a partir del día de su ingreso si es posterior a aquella, iniciándose su devengo a partir del nivel primero del grupo laboral donde estén clasificados. El cobro del plus de progresión se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla el periodo de devengo y permanencia en el nivel, cuando tal ingreso tenga lugar después del día primero de mes, una vez superados los requisitos establecidos al efecto. A los trabajadores fijos discontinuos se les computara como tiempo de servicio a los efectos del devengo del plus de progresión, los periodos efectivamente trabajados con tal condición contractual.
3. La cuantía del plus de progresión tendrá carácter de no absorbible ni compensable por otras mejoras o complementos retributivos establecidos o que se puedan establecer, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo laboral.
4. El plus de progresión del grupo laboral en el que el trabajador este encuadrado, se extinguirá cuando el mismo sea promocionado a un grupo laboral superior, iniciándose el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo laboral.
5. Un trabajador no podrá percibir menos retribución anual por el hecho de incrementar el nivel o el grupo laboral. La tabla de progresión según los diferentes grupos laborales viene recogida en la tabla del anexo II.

Organización del trabajo

11. Organización del trabajo.

La dirección de la empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo.



12. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.768 horas.

13. Tiempo y horario de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La jornada laboral establecida tiene la consideración de jornada partida, dado que durante la misma los trabajadores disponen de una hora para comer.

EL horario de trabajo se diferencia entre el correspondiente a horario de verano y de invierno, pretendiéndose una flexibilidad de horario que ayude fundamentalmente a conciliar la vida laboral con la familiar, y se distribuye del siguiente modo,

a) Horario de verano:

Del 01 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive): se establecerán turnos con retenes, siendo el porcentaje mínimo de los retenes el 20%.

No obstante lo anterior todos los trabajadores tendrán derecho a efectuar el horario de verano en un 80% de los días laborables (de lunes a jueves) en este período, a excepción de los trabajadores que tengan reducida su jornada.

A los efectos de computar el porcentaje mínimos de los retenes no se computará el personal que se encuentre de vacaciones, baja médica o cualquier otra ausencia.

Los trabajadores tendrán la opción de elegir durante este período entre seguir con el horario normal o acogerse al horario de verano. Antes del 01 de mayo los trabajadores deberán haber notificado a la empresa las vacaciones que se quieran disfrutar entre el 01 de julio y el 31 de Agosto (ambos inclusive). Las bajas médicas que se produzcan durante este período no alterarán el calendario previsto.

El horario será el siguiente:

De lunes a jueves:

- De las 07:30 h. a las 15:30 h. para el personal acogido a este horario (no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida).
- De las 09:00 h. a las 18:00 h. para el personal de retén (incluida una hora para efectuar la comida).

El viernes:

- De las 09:00 h. a las 15:00 h. para todo el personal (no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida).

b) Horario de invierno:

Del 01 de septiembre al 30 de junio, el horario será el siguiente:

- De lunes a jueves de 09:00 h. a 18:30 h. y viernes de 09:00 h. a 15:00h.
- De lunes a jueves se tendrá derecho a la interrupción en una hora para efectuar la oportuna comida. Dicha interrupción se producirá desde las 13,00 h. hasta las 16,00h. Los viernes no se interrumpirá la jornada para efectuar la comida.

c) Horario para el personal con reducción de jornada por guarda legal:

Todos los trabajadores con reducción de jornada podrán realizar cualquiera de los siguientes horarios o cualquiera que esté comprendido entre las siguientes franjas horarias, de lunes a viernes:

Horario	% jornada	Interrupción comida
08,30 h. a 15,00 h.	81,25%	NO
09,30 h. a 15,30 h.	75,00%	NO
09,00 h. a 16,00 h.	87,50%	NO
09,00 h. a 16,00 h.	75,00%	SI

Los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal podrán optar a realizar cualquier horario de trabajo que corresponda o que esté comprendido dentro de los horarios indicados en el cuadro anterior, no pudiendo interrumpir su jornada para comer. Podrán optar a





interrumpir su jornada para comer únicamente aquellos trabajadores cuyo horario sea el de 09,00h. a 16,00h.

Con carácter general, e indistintamente del horario (verano e invierno), y de si el trabajador tiene o no reducción de jornada laboral por guarda legal, se estará a lo dispuesto a continuación:

- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos (sábado y domingo).
- Cualquier otro horario que con anterioridad y mediante pacto individual se viniera prestando dejará de tener validez alguna, y se regirá por el acordado en el presente artículo.
- Cualquier horario diferente a este deberá ser acordado con el director del departamento correspondiente y autorizado por la Dirección de Recursos Humanos.

Vacaciones, permisos y licencias

14. Duración, retribución y programación de las vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables, calculados a 8 horas diarias para el personal a tiempo completo. En el supuesto de que el cálculo total de las horas trabajadas sobrepase la jornada laboral anual, la diferencia se aplicará de la forma que a continuación se detalla:

- Por cada 8 horas, 1 día más de vacaciones.
- Si aplicados los días enteros quedase un exceso menor o igual a 4 horas, ½ día más de vacaciones.
- Si el exceso fuera mayor a 4 horas, 1 día más de vacaciones.

Para el personal a tiempo parcial, serán proporcionales a la jornada del empleado.

El eventual exceso de la jornada laboral anual que pudiera tener lugar durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, dará lugar al correspondiente ajuste de jornada, durante los días 24 y 31 de diciembre del año en que tenga lugar dicho exceso. De tal forma que, si el exceso de la jornada laboral anual fuese de un día se aplicará el ajuste en medio día del día 24 de diciembre y medio día del día 31 de diciembre; y si el exceso fuese de dos días, se ajustaría con el día íntegro del 24 de diciembre y el día íntegro del 31 de diciembre. Si el exceso es de un día y medio, se ajustará con las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, y el otro mediodía se determinará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio tengan reconocidos más días de vacaciones que los anteriormente citados, seguirán disfrutando los mismos como concepto "ad personam", afectando esta situación únicamente a aquellos que tuvieran una antigüedad administrativa reconocida anterior al 01 de Enero de 1997, en cuyo caso les corresponde un día adicional por cada trienio consolidado a fecha del 31 de Diciembre de 1996, computándose un día más, en el supuesto de que se hubiera iniciado el devengo de un nuevo trienio.

Todos los meses del año serán elegibles para vacaciones, fijándose el porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar las mismas en cada uno de los meses de acuerdo a la actividad productiva de cada una de las áreas. El calendario de vacaciones será programado por cada Dirección con sus trabajadores.

Uno de los periodos de vacaciones habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado, no obstante es potestad de la empresa, una vez tenga conocimiento del cese del trabajador el decidir si éste las disfruta o no con anterioridad al mismo. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Cuando el período de vacaciones publicado coincida con el período de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, por maternidad o por adopción o acogimiento, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

15. Procedimiento para la elección del período de vacaciones.

Únicamente en el supuesto de conflicto o coincidencia en las fechas de disfrute de las vacaciones, se fijará por el sistema de puntos en cada una de las áreas de la empresa. A este fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada período del año, otorgándose puntos también por la antigüedad según Anexo III.

Tendrá preferencia para la elección del período de vacaciones el trabajador que obtenga menor puntuación.

16. Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en cada momento a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, y que se transcribe a continuación a modo enunciativo.



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se dispondrá del siguiente permiso retribuido:
 - Si se trata de familiares de primer grado, 4 días naturales.
 - Para familiares de segundo grado, 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



j) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante. Si el día en que se produce el hecho causante el trabajador ha asistido al trabajo y han transcurrido más de la mitad de su jornada laboral, el permiso empezará a computar al día siguiente.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, siendo obligatorio por parte del trabajador la presentación de los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión, en un plazo de tres días a la reincorporación a su puesto de trabajo. Si una vez reincorporado a su puesto de trabajo no aportara los justificantes o certificados oportunos, la empresa podrá requerirle los mismos, teniendo el trabajador un nuevo plazo de 2 días para aportarlos, en el supuesto que no lo hiciera la empresa procederá a sancionarlo con una falta grave. El trabajador deberá recuperar el tiempo de la ausencia a su puesto de trabajo para obtener los correspondientes justificantes o certificados, de acuerdo a lo que marque la Dirección de la Empresa.

17. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores que no tengan descanso alguno pendiente por vacaciones o de otra naturaleza, podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de 15 días, para asuntos particulares, como máximo una vez al año. La concesión de dicha licencia será decisión discrecional de la empresa.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de, al menos, 30 días naturales, y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición.

Excedencias y reducción de jornada

18. Excedencia voluntaria.

El trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito y será resuelta por la empresa en un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de excedencia y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral o similar, siempre que reúna los conocimientos requeridos para ocupar el puesto de trabajo.

El excedente voluntario que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

19. Excedencia forzosa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años. Los trabajadores 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Esta modalidad de excedencia 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito y será resuelta por la empresa en un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

20. Reducción de jornada.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada por guarda legal o cuidado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

b) Los trabajadores que tengan una antigüedad de 10 años o más y 55 años cumplidos de edad, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de, entre la mitad y un tercio de su jornada.

El salario se devengará en proporción al tiempo trabajado.

La reducción de jornada será como mínimo de seis meses. La petición de reducción de jornada deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses del inicio de la misma. La reducción de jornada será horaria.

En el supuesto de que el trabajador estuviera interesado en renovar la reducción de jornada, deberá comunicarlo a la empresa con un mínimo de 45 días de antelación a la fecha de finalización de la reducción pactada. Los trabajadores que deseen volver a realizar su jornada completa tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a la misma, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con una antelación mínima de 45 días.

Dietas y gastos de viaje

21. Dietas y gastos de manutención.

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan al trabajador en los desplazamientos y traslados que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de su centro de trabajo.

Pueden ser nacionales o internacionales, según que los gastos a cubrir se originen en territorio español o extranjero.

El trabajador que se encuentre en alguna de las situaciones a continuación reflejadas tendrá derecho a percibir dietas de la forma siguiente:

La dieta completa se genera cuando el desplazamiento de salida se produzca con anterioridad a las 14:00 horas y la hora de regreso sea posterior a las 19:00 horas.



Si sólo se cumple una de las dos condiciones anteriores, sólo se abonará media dieta, salvo aquéllos casos en los que el periodo comprendido, entre el desplazamiento de salida y regreso al centro de trabajo sea inferior a 3 horas, que en cuyo caso no se generará ninguna dieta.

Para aquellos trabajadores en comisión de servicio, cuyo desplazamiento comprenda un fin de semana, no les serán abonados los sábados y domingos, salvo que durante estos días vayan a estar desplazados por motivos laborales, en cuyo caso será preciso confirmación expresa del director de su departamento.

La forma de liquidación de las dietas se regulará por procedimiento interno de la empresa.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a percibir las dietas antes de efectuar el desplazamiento.

Este sistema de compensación de gastos al personal, por el perjuicio económico producido por el desplazamiento en comisión de servicio, será de establecimiento obligatorio para todo el personal de GSC, que no tenga la consideración de directivo.

Los importes de dietas completas serán los establecidos en el siguiente cuadro:

Dietas	Importe
Nacional	36,06 euros
Internacional	66,11 euros

Para la media dieta se abonará la mitad de los importes fijados en el cuadro anterior.

22. Gastos de transporte y estancia.

Los gastos de transporte, ocasionados al trabajador por el desplazamiento, independientemente de la duración, en la comisión de servicios, serán siempre por cuenta de la empresa.

En el caso, de que el desplazamiento se efectúe en el vehículo propio del trabajador, la empresa abonará a éste la cantidad de 0,19 € por kilómetro realmente recorrido, o la cantidad exenta que legalmente se establezca, en cada momento.

En el caso de que sea necesaria la utilización de hotel en la comisión de servicios, el coste de éste, incluido desayuno, siempre será por cuenta de la empresa.

Formación

23. Formación.

La dirección de la empresa y la RLT, se comprometen a desarrollar un plan conjunto, con el fin de facilitar al personal de nueva incorporación la formación oportuna correspondiente a la utilización de los distintos sistemas informáticos que en cada momento se vengán utilizando por parte de la empresa, todo ello con el fin de mejorar la integración de las nuevas incorporaciones en la dinámica de trabajo de la empresa, y aliviar la carga adicional de trabajo que supone al resto de trabajadores de cada uno de los departamentos.

Adicionalmente, para cualquier otro curso de carácter obligatorio que se facilite al trabajador para el correcto desempeño de sus funciones, se le podrá exigir un período mínimo de estancia en la empresa una vez finalizado el mismo. Para ello, deberá informarse en la convocatoria del curso de la valoración del mismo y de los gastos en que la empresa puede haber incurrido. El tiempo máximo de permanencia, con carácter general, será de dos años, salvo que se indique lo contrario.

En caso de que el trabajador resolviese su relación laboral con la Empresa o la interrumpiese por excedencia voluntaria, antes de cumplirse el periodo citado, el trabajador vendrá obligado a abonar una indemnización equivalente a los costes generados por la formación proporcional al tiempo transcurrido desde la finalización de la misma.

Prevención de riesgos laborales

24. Normativa.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre) y sus normas de desarrollo, especialmente en lo que se refiere a usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD).





Retribuciones salariales

25. Estructura salarial.

Los trabajadores, recibirán sus haberes mensualmente, como máximo el primer día hábil del mes siguiente de su devengo.

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados junto con la nómina siguiente al mes de su devengo.

La tabla salarial, de los trabajadores de la empresa, queda fijada como se indica en el anexo I.

La estructura salarial queda configurada del siguiente modo:

Conceptos salariales fijos:

- Salario base
- Prima de antigüedad ad personam
- Plus ad personam
- Plus de progresión (si procede, tal y como se define en el artículo 10).

Conceptos salariales variables:

- Hora extraordinaria
- Hora festiva
- Incentivos

Conceptos extrasalariales:

- Plus de transporte
- Dietas

26. Incremento salarial.

Para toda la vigencia del presente convenio, esto es desde el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, no se aplicará ningún incremento salarial, quedando fijados los salarios de acuerdo a la tabla salarial que aparece reflejada en el anexo I.

27. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 2 pagas extraordinarias al año, integradas por el salario base, el plus ad-personam y la antigüedad ad-personam, en los casos en los que se devengue estos conceptos. Se liquidarán no más tarde de los días 20 de los meses de junio y diciembre de cada año.

28. Prima de responsabilidad.

En ningún caso, a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio, esta prima podrá ser superior al 10% del bruto anual, de acuerdo a la tabla salarial del anexo I, por lo que a partir de la entrada en vigor del presente convenio se procederá a revisar dicha prima, y en aquellos casos que superase dicho 10% el trabajador consolidará la categoría superior, dentro de su grupo laboral. El excedente quedará reflejado en la nómina, con el concepto salarial prima de responsabilidad.

29. Recibo de salarios.

Al existir los medios informáticos necesarios, se acuerda que la empresa dejará de entregar a los trabajadores copia en papel del recibo de salarios, pudiendo acceder al mismo a través de la intranet corporativa.

Mejoras sociales

30. Primas de seguros.

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de la misma un capital de 18.000 euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios legalmente establecidos, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral, o absoluta, o muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente, laboral o no y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la representación legal de los trabajadores.





A partir del 01 de enero de 2014 el capital asegurado será de 24.000 euros.

31. Asistencia económica suplementaria.

En las ausencias justificadas por indisposición y en los procesos de enfermedad por contingencias comunes, la empresa no abonará complemento alguno desde el primer al tercer día. No obstante si dichas indisposiciones y procesos de enfermedad requirieran de hospitalización se complementará el 100 por 100 del salario desde el primer día de hospitalización.

Para el resto de supuestos, es decir, bajas por accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y riesgo en el embarazo, se complementará el 100 por 100 del salario desde el primer día y hasta un máximo de 365 días.

El trabajador deberá entregar a la empresa el justificante de baja y/o alta en un plazo de 72 horas, de acuerdo a lo establecido legalmente. Adicionalmente a dicha documentación, para el caso de las intervenciones quirúrgicas que conlleven una hospitalización, se deberá presentar el correspondiente certificado médico del centro hospitalario. De no cumplir con la entrega de los justificantes de baja/alta y/o hospitalización en los plazos anteriores, la empresa podrá dejar de complementar los salarios, abonando únicamente las prestaciones de la Seguridad Social.

En el supuesto de baja por enfermedad inferior a cuatro días, el trabajador deberá aportar el correspondiente justificante de consulta y/o hospitalización. De no realizarlo en un plazo de 72 horas, la empresa no complementará los salarios.

Únicamente serán válidos los justificantes médicos emitidos por los Organismos Oficiales, no siendo válidos los emitidos por los médicos de seguros privados.

32. Anticipos.

La solicitud y autorización de un anticipo de nómina se adecuará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el que se dispone que el trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

33. Jubilación parcial.

La concreta regulación de esta materia se ajustará a la normativa legal que en cada momento esté en vigor. Salvo contradicción con la normativa legal, será potestad de la empresa la aceptación o no de la solicitud que efectúe el trabajador.

Régimen disciplinario

34. Procedimiento sancionador.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. En el plazo de 48 horas desde la notificación de la sanción el trabajador podrá hacer las alegaciones que considere oportunas. Si en base a las mismas la empresa considerase retirar la sanción se notificaría formalmente al trabajador.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados de la sanción impuesta por falta grave y falta muy grave.

35. Faltas.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Tres faltas de puntualidad injustificada durante el mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave según los casos.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea breve tiempo.
4. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
5. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de la empresa.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen más de treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.





4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.
6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
7. Utilizar para su uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
9. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
11. Abandono del trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
13. El quebranto de los intereses de la empresa, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
14. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
15. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
16. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
17. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio.
18. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
19. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.
20. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.
2. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura.
5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.
7. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
8. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
9. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
10. La reincidencia en las faltas graves dentro del período de tres meses.
11. Abuso de autoridad.
12. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.
13. La falta considerable de respeto y disciplina contra los directores y superiores.
14. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. Acoso moral o psicológico. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Ver procedimiento y código en anexo IV.
16. La acusación de mobbing (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada.
17. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.

36. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pueda ser punible administrativa, civil o penalmente.

Transcurridos seis meses, un año, dos años o tres años, según se trate, respectivamente de amonestación, falta leve, grave o muy grave, se procederá a retirar la anotación de infracción del expediente del trabajador.

Solución de conflictos

37. Procedimiento para la solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo.

Protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo.

Comunicación de la situación: el trabajador que se considere víctima de una situación de acoso sexual o psicológico en su puesto de trabajo, podrá comunicar su situación de modo verbal a la persona responsable del área de ergonomía y psicología del servicio de prevención. El trabajador también podrá recurrir a los delegados de prevención o al Presidente del comité de centro si así lo desea.

Si el trabajador acepta se convocará reunión entre los Representantes de los trabajadores, servicio de prevención y responsable de RRHH (especialista en psicología), en un plazo no superior a 2 días laborales desde la fecha de comunicación.

Inicio de investigación: el servicio de prevención y departamento de RRHH, junto con los RLT, recogerán datos, testimonios, y se escuchará la versión de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante y testigos y persona denunciada.

Al finalizar la investigación se elaborará un único informe por las partes, donde se establezcan los hechos, situación y pautas de control a seguir. El departamento de RR.HH. evaluará tomar las medidas cautelares que considere oportuna

Si se demuestran conductas de acoso psicológico o sexual se ofrecerá posibilidad de cambio definitivo de puesto. Se sancionará al agresor con suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

En caso de que no haya posibilidad por parte de la empresa de dar una solución al problema por la incapacidad de demostrar los hechos, se cerrará el proceso de investigación, manteniendo la confidencialidad del expediente en cuestión. Si no ha habido un cambio definitivo de puesto del trabajador afectado se establecerán unas pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Plan de igualdad

38. Plan de igualdad

Las partes firmantes de este convenio colectivo declaran expresamente su inquebrantable voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación alguna por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición personal o social.

La empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a seguir trabajando conjuntamente para la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, detectando y corrigiendo las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que pudiesen concurrir, en su caso, en lo sucesivo, así como fomentando y promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como se viene haciendo desde el anterior convenio colectivo.

Al efecto indicado en el apartado inmediatamente anterior, ambas partes deciden firmemente constituir una comisión de igualdad para la elaboración de un plan de igualdad para la empresa Globalia Servicios Corporativos, S.L.U., al objeto último de aplicar las medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, de conformidad con lo establecido en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Ambas partes a los efectos de tratar de agilizar la elaboración del plan de igualdad, creen conveniente posibilitar que la empresa pueda colaborar con terceras empresas asesoras externas en la confección del mismo, con el fin de agilizar al máximo las actuaciones accesorias a llevar a cabo en dicho proceso.

Asimismo, ambas partes acuerdan que una vez se haya elaborado el plan de igualdad, el mismo se integrará en el convenio colectivo que resulta de aplicación al personal de la compañía, por un lado, para dar cumplimiento efectivo al objetivo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás normativa aplicable, y por otro lado, para desarrollar un marco favorable y positivo de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro, saludable y facilitando la comunicación con su equipo humano.

Protocolo de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales

39.- Procedimiento de resolución de discrepancias en procesos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo



(Estatuto de los Trabajadores), a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además, afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia. Este acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la

discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional transitoria única

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del convenio colectivo, y con independencia de la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma, la regulación de las materias recogidas en los artículos 16 “Permisos retribuidos”, artículo 31 “Asistencia económica suplementaria”, se regirán por la regulación establecida en el I convenio colectivo de la empresa Globalia Servicios Corporativos, S.L.U. desde el día 1 de enero de 2012 a 30 de junio de 2013.

A su vez, la materia recogida en el artículo 13 “tiempo y horario de trabajo” se regirá por lo dispuesto en el I convenio colectivo de la empresa Globalia Servicios Corporativos, S.L.U. desde el día 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013.

La tabla salarial correspondiente al año 2013 entrará en vigor el día 1 de julio de 2013. La tabla salarial correspondiente al año 2012 regirá durante el período de tiempo comprendido desde el 1 de enero al 30 de junio 2013.



**ANEXO I****Tabla salarial desde 1 de enero 2012 a 30 de junio 2013.**

Categoría	NIVEL	T. ANUAL	S. BASE (x 14)	P. PRODUCT. (x 14)	P. TRANSP. (x 12)	H. EXTRA H. FESTIVA	H. NOCTUR.
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
AYUDA	17	13.675,94	820,87	0,00	181,98	11,37	1,17
NIVEL	CATEGORÍA		NIVEL	CATEGORÍA			
1	T.G.S.		10	OF. ADMVO. 1A			
2	T.G.M. / T.N.T.		11	OF. ADMVO. 1B			
3	JEFE ADMVO. 1A		12	OF. ADMVO. 2A			
4	JEFE ADMVO. 1B		13	OF. ADMVO. 2B			
5	JEFE ADMVO. 1C		14	OF. ADMVO. 3A			
6	JEFE ADMVO. 2A		15	OF. ADMVO. 3B			
7	JEFE ADMVO. 2B		16	AUX.ADMVO.			
8	JEFE ADMVO. 3A		17	AYUDANTE			
9	JEFE ADMVO. 3B						

DIETAS	AÑO 2011
Nacional	36,06
Internacional	66,11

http://www.caib.es/boibfront/pdf/es/2014/76/872448





ANEXO II
Tabla salarial desde 1 de julio 2013 a 31 de diciembre 2014.

G.L.	NIVEL	T. ANUAL	S. BASE (x 14)	P. TRANSP. (x 12)	H. EXTRA H. FESTIVA
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



**ANEXO III**
Plus de progresión

GRUPO LABORAL IV			
NIVEL	PLUS MES	PLUS AÑO	AÑOS PERMANENCIA
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

GRUPO LABORAL III			
NIVEL	PLUS MES	PLUS AÑO	AÑOS PERMANENCIA
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





ANEXO IV

El sistema de puntos tiene como objetivo establecer un orden de preferencia a la hora de poner las vacaciones.

Elige primero el que menos puntos tiene. La empresa debe fijar el número máximo de personas que pueden tener vacaciones en cada una de las semanas.

Este sistema de puntos no tendrá validez para dicho colectivo, pero será de aplicación al resto.

ej: preferencia para padres con hijos en edad escolar.

Vacaciones año anterior	
Por cada día de vacaciones	Puntos
Enero (del 1 al 15)	8
Enero (del 16 al 31)	0
Febrero	0
Marzo	2
Abril	2
Mayo	5
Junio (del 1 al 15)	8
Junio (del 16 al 30)	10
Julio	12
Agosto	12
Septiembre (del 1 al 15)	10
Septiembre (del 16 al 30)	8
Octubre	5
Noviembre	0
Diciembre (del 1 al 15)	3
Diciembre (del 16 al 31)	8
Independientemente del mes en que sea Semana Santa (1); 8	
Navidades (2): 8	
Antigüedad (4)	puntos x año
Entre 0 y 2 años	-12
Entre 2 y 4 años	-14
Entre 4 y 6 años	-16
Entre 6 y 8 años	-18
Entre 8 y 10 años	-20
Más de 10 años	-22



ANEXO V

Código de conducta sobre el acoso psicológico y/o sexual y violencia en el trabajo

1. La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de “conductas de acoso y violencia en el trabajo” y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso (moral o sexual) o violencia en el trabajo.
2. Se entiende por acoso sexual conforme lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
3. Se entiende por acoso moral en el trabajo: “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Siendo una de las características la intencionalidad del acosador”.
4. Se entiende como conductas de violencia física interna: “aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo”.
5. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas responsables de cada departamento deberán garantizar y controlar que no se produzca acoso sexual, acoso moral, ni situaciones de violencia física interna en los sectores que están bajo su responsabilidad.
6. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce una conducta de acoso sexual, acoso moral o situaciones de violencia física. Ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialmente, conforme a lo previsto en el procedimiento de resolución de conflictos.
7. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual, moral o violencia física interna será sancionado con suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

