

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**3489** *Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Globalia Sistemas y Comunicaciones, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Globalia Sistemas y Comunicaciones, S.L.U. (Código de convenio: 90103652012020), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2019, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en su representación, y de otra, la organización sindical feSMC-UGT y la representación unitaria de los trabajadores del centro de trabajo de Lluçmajor, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 1 de marzo de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **I ACUERDO LABORAL ESTATUTARIO DE LA EMPRESA GLOBALIA SISTEMAS Y COMUNICACIONES, S.L.**

##### PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente acuerdo de empresa que se conforman, de un lado, por la representación de la entidad Globalia Sistemas y Comunicaciones, S.L. (en adelante, la Empresa ó GSIS), y de otro lado, por la representación de sus trabajadores a través de la representación en el ámbito estatal de la organización sindical feSMC-UGT, y por la representación legal unitaria de los trabajadores del centro de trabajo de Lluçmajor; habiéndose reconocido mutuamente capacidad y legitimación negocial suficiente para llevar a cabo la negociación de las condiciones laborales que regulan las diferentes materias recogidas en el texto del presente acuerdo.

##### *Disposiciones generales*

El presente acuerdo estatutario, fuente de gobierno de las relaciones laborales y del marco jurídico laboral que regirá las condiciones laborales del colectivo del personal de la compañía adscrito a todos los actuales y futuros centros de trabajo de la empresa en España, ha sido negociado al amparo de lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa de aplicación y, por ende, el régimen jurídico contenido en el mismo respecto de todas las materias contempladas en su contenido ha sido concertado, como resultado del acuerdo final alcanzado por las partes negociadoras, con

respeto absoluto a la ley, al orden público y sin suponer condiciones menos favorables que las legalmente establecidas para el colectivo de trabajadores adscritos a su ámbito funcional y personal de aplicación.

## CAPÍTULO I

### 1. Ámbito personal de aplicación.

Al presente acuerdo afecta a las personas trabajadoras de la empresa que han sido contratadas y que, en lo sucesivo, sean contratadas, para el efectivo desempeño de las funciones en la empresa Globalia Sistemas y Comunicaciones, S.L.U., con independencia de la modalidad del contrato de trabajo formalizado.

Quedan excluidos del presente acuerdo las que, a continuación, se relacionan, sin perjuicio de los derechos mínimos que les correspondan en atención a su inclusión de cualquier grupo laboral, las personas que desempeñen cargos de dirección, en tanto ocupen dichos cargos, por tratarse de puestos de confianza y especial responsabilidad en el ámbito de la empresa.

### 2. Ámbito territorial.

Este acuerdo resulta de aplicación a todos los centros, dependencias y lugares de trabajo que la empresa tiene establecidos en todo el territorio español, con respecto a su ámbito personal.

### 3. Ámbito temporal y denuncia.

El presente acuerdo tendrá una vigencia temporal comprendida desde la fecha de su firma hasta el día 31 de diciembre de 2020, salvo para aquellos temas o aspectos concretos en los que, de forma expresa, se haya dispuesto un período temporal de vigencia diferente.

El presente acuerdo se prorrogará automáticamente por periodos de un año sucesivos, salvo que alguna de las partes comunique fehacientemente a la otra la intención de no prorrogarlo con un mes de antelación a la fecha de finalización del acuerdo o de cualquiera de las prórrogas.

## CAPÍTULO II

### 4. Organización del trabajo.

La dirección de la empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, dentro de su poder de dirección y control de la actividad laboral.

#### 4.1. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1752 horas para todos los años de vigencia del presente acuerdo.

La jornada de trabajo es de lunes a viernes, con días de libranza semanal los fines de semana (sábado y domingo); a excepción del personal adscrito al centro de trabajo de la empresa sito en Salamanca cuya jornada laboral se circunscribe de lunes a sábado.

#### 4.2. 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos (sábado y domingo).

Los trabajadores con jornada continuada de seis o más horas disfrutarán de un descanso de 20 minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

#### 4.2.1 Horario habitual de la empresa.

El horario habitual de trabajo durante el año se distribuirá de la siguiente manera, cubriendo el siguiente espectro temporal:

- En dpto. Soporte cubre de 8:00 a 20.00 de lunes a viernes.
- En dpto. de Sistemas se cubre de 9:00 a 18,30 de L-J; y de 9:00 a 18:00 los V.

Detallado:

– Personal no sujeto a turnos:

- De Lunes a Jueves: de 09:00 a 18:30 h (8:30 h) incluye una hora para comer.
- Viernes: de 09:00 a 15:00 h, (6 h)

(Solo uno de los técnicos del equipo de sistemas entra los viernes a las 12:00 a 18,00 (6h))

– El horario de trabajo habitual para el departamento de soporte es el siguiente:

• De Lunes a Jueves: Turno 1 de 08:00 a 17:30 h, (8:30 h) y Turno 2 de 09:00 a 18:30 h, (8:30 h).

– Viernes:

- Turno 1 de 08:00 a 14:00 h, (6 h)
- Turno 2 de 09:00 a 15:00 h, (6 h)

Y de Lunes a viernes x1 pax:

– Turno 3 de 11:00 a 20:00 h, (8 h).

En el centro de trabajo de Salamanca: rotación de 1 persona para atender el retén correspondiente a los días sábado, en el horario laboral comprendido desde las 10:00 hrs. a 13:00 hrs. La compensación del trabajo en días sábado se realiza en tiempo equivalente de descanso.

#### 4.2.2 Horario flexible.

Con esta medida la parte social, permite la compatibilización de las necesidades del empleado con la correcta organización del desarrollo de la actividad empresarial, sin que, en modo alguno, ésta pueda verse mermada, ni perjudicada.

Será posible adecuar los tiempos de flexibilidad horaria a las concretas necesidades del personal y, de forma especial, en el caso de las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal.

##### A. Horario Soporte sujeto a turnos.

En este concreto departamento, en tanto opera y presta servicios en actividad análoga a un contact center, no resulta viable la aplicación de la flexibilidad horaria, por lo que el horario de trabajo dentro de los actuales turnos establecidos será el que a continuación se detalla.

El horario de entrada y de salida se establece en atención a la realización de 8:30 hrs. de trabajo efectivo de lunes a jueves; y de 06:00 hrs. de trabajo efectivo los viernes. Ello, a excepción del personal actualmente disfrutando de reducción de jornada por guarda legal (3 personas en SLM) cuya jornada de trabajo diaria, obviamente, se vincula a la jornada disfrutada.

El tiempo de descanso: es de una pausa de 20/30 minutos. En los casos de reducciones de jornada, el tiempo de descanso se establece de manera proporcional al

porcentaje de reducción de jornada, y en cualquier caso, conforme al tiempo mínimo de descanso establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Este departamento atiende los siguientes turnos de trabajo:

(i) Turno 1 (adscritas 2 personas en PMI y 2 personas en SLM):

- De lunes a jueves: de 08:00 hrs. a 16:30 hrs.
- Viernes de 08:00 hrs. a 14:00 hrs.

(ii) Turno 2 (adscritas 2 personas en PMI y 3 personas en SLM):

- De lunes a jueves: de 09:30 hrs. a 18:00 hrs.
- Viernes de 09:00 hrs. a 15:00 hrs.

(iii) Turno 3 (adscritas 1 persona en PMI y 1 persona en SLM):

- De lunes a jueves: de 11:30 hrs. a 20:00 hrs.
- Viernes de 14:00 hrs. a 20:00 hrs.

La compensación del trabajo en días sábado se realiza en tiempo equivalente de descanso

Las actuales situaciones de reducción de jornada por guarda legal (3 empleados en SLM), cubren el horario de trabajo comprendido desde las 09:00 hrs. a las 16:00 hrs. de lunes a viernes, en atención a la duración de sus concretas jornadas de trabajo reducidas.

B. Horario Soporte no sujeto a turnos.

El horario de entrada y de salida se establece en atención a la realización de 08:00 hrs. de trabajo efectivo de lunes a viernes.

- La jornada de trabajo se distribuye a lo largo de todo el año, de manera continuada, de 09:00 hrs. a 17:00 hrs. de lunes a viernes.
- El horario de entrada y de salida está sujeto a la flexibilidad de más/menos una hora de entrada/salida (respecto de las horas de entrada y de salida enunciadas en el punto anterior).
- El tiempo de descanso: es de una pausa de 20/30 minutos.

La adscripción a este horario afecta a 3 empleados del centro de trabajo de PMI, y 1 empleado del centro de trabajo sito en SLM.

C. Horario genérico Sistemas.

El horario de entrada y de salida se establece en atención a la realización de 08:00 hrs. de trabajo efectivo de lunes a viernes.

- La jornada de trabajo se distribuye a lo largo de todo el año, de manera continuada, de 09:00 hrs. a 17:00 hrs. de lunes a viernes.
- El horario de entrada y de salida está sujeto a la flexibilidad de más/menos una hora de entrada/salida (respecto de las horas de entrada y de salida enunciadas en el punto anterior).
- El tiempo de descanso: es de una pausa de 20/30 minutos.

Retenes:

A efectos de garantizar la prestación del servicio durante todo el año, este departamento de Sistemas establece los siguientes retenes.

El horario de retén podrá cubrir, según las objetivas necesidades organizativas y/o productivas, el espectro horario comprendido entre las 09:00hrs y las 18:30 hrs. de lunes a jueves y de 9:00 a 18:00 los viernes. Se dispondrá de la siguiente manera:

a) El retén de la mañana será cubierto por un mínimo de 5 empleados y, en concreto, un empleado por área (Midd, Micr, Netw, SSOO y bbdd) no más tarde de las 9:00 de la mañana. De lunes a viernes.

b) El retén de la tarde será cubierto por un mínimo de 5 empleados y, en concreto, uno empleado por área (Midd, Micr, Netw, SSOO y bbdd) hasta las 18:30 de la tarde, De Lunes a jueves.

c) El retén de la tarde será cubierto por un mínimo de 1 empleado (de cualquier área, según calendario rotatorio) hasta las 18:00 de la tarde, los viernes.

El tiempo de descanso: es de una pausa de 20/30 minutos.

En el centro de trabajo de Salamanca se mantendrá el sistema de rotación de 1 persona, para atender el retén correspondiente a los días sábado, en el horario laboral comprendido desde las 10:00 hrs. 13:00 La compensación del trabajo en días sábado se realiza en tiempo equivalente de descanso.

#### 4.3 Imaginarias e intervenciones.

Los trabajadores que realizan de servicio de imaginaria actualmente lo seguirán realizando en las condiciones que se exponen a continuación.

Servicio de Imaginaria de sistemas y soporte.

Definición: El servicio de Imaginaria es aquel prestado por los departamentos de explotación y soporte con el objetivo de atender las incidencias urgentes que afectan a la plataforma de venta u operación de los servicios de Globalia, que se puedan presentar fuera del horario de trabajo y días festivos, y que requieran de rápida resolución por su impacto en la unidad de negocio afectada.

Niveles: Existen 2 niveles de Imaginarias:

Imaginaria de primer nivel: Servicio prestado por una persona cuyo perfil se corresponde a un técnico de soporte, o de ser necesario, por un Ingeniero de Sistemas. Es el primer frente con el que se comunica el usuario cuando necesita asistencia. Este nivel, al recibir la llamada, soluciona la incidencia (si le es técnicamente posible) y, si no, redirige la petición a los imaginarias de segundo nivel. Al imaginaria de primer nivel también le han sido asignadas ciertas tareas programadas los fines de semana que no están relacionadas con problemas en la plataforma, tales como cambios de cintas y chequeo tareas operativa.

Para el servicio de imaginaria de primer nivel se establecerán un pool de mínimo 6 personas que puedan cubrir el servicio.

Imaginaria de segundo nivel: Servicio prestado por el área de Explotación de Globalia Sistemas. El perfil de la persona que realiza esta imaginaria es de Ingeniero de Sistemas. Está formada por ingenieros especializados, ya sea en sistemas, networking, microinformática, middleware o base de datos. Este nivel atiende, además de los problemas que los imaginarias de primer nivel les traspasan por no serles posible técnicamente resolver, las alertas que se envían automáticamente desde la plataforma de monitorización y que indican que hay problemas en algún punto de la plataforma haciendo necesaria su intervención. así como también la realización de chequeos y tareas de administración proactivos en la plataforma.

Este servicio se presta por dos personas simultáneamente, con los niveles de especialización complementarios para cubrir todos los aspectos que requiere el servicio en caso de contingencia, siendo uno de ellos denominado 'número único', con objeto de simplificar la operativa.

Para el servicio de imaginaria de segundo nivel se establecerá que existan dos pools de 4 personas cada uno:

- Uno de sistemas que cubra incidencias de SSOO/Networking/Microinformática.
- Uno de base de datos que cubre incidencias de BBDD/Middleware.

Gestión de imaginarias.

La gestión y cambio de turnos, así como el requerimiento de más personal para el buen funcionamiento de la imaginaria, será gestionado por los propios integrantes del servicio, garantizando siempre la prestación de éste.

En caso de ausencias imprevistas ya sea por bajas u otras causas de fuerza mayor, se elegirá preferiblemente entre trabajadores que prestan el servicio de imaginaria que quieran hacer el servicio de forma voluntaria y, en caso de imposibilidad, la empresa designará la persona del pool de imaginarias que lo realizará.

No se concederán vacaciones estando el trabajador con servicio de imaginaria programada.

Aquellos empleados que estén adheridos al sistema de imaginarias, podrán solicitar por escrito a la empresa su exclusión temporal con un máximo de tres meses o definitiva del sistema siempre y cuando se cumpla el mínimo del pool, con un tiempo mínimo de un mes de antelación.

En el caso de que el número de trabajadores del pool pueda ser inferior al mínimo establecido, será cubierto de forma temporal por los restantes del pool por un periodo máximo de tres meses.

Adscripción de técnicos voluntarios:

La Dirección de la empresa designará a los trabajadores que puedan realizar este servicio. Dicha adhesión se realizará de forma voluntaria con la firma de un contrato entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

Los trabajadores adscritos a imaginarias estarán en una bolsa de trabajadores a los que se podrá acudir en caso de necesidad.

Asignación de técnicos no voluntarios:

– Si no existiesen técnicos voluntarios para la prestación del servicio, la empresa designará a los técnicos necesarios para la prestación del servicio bajo las siguientes premisas

– Se preavisará con la mayor antelación posible, al menos 20 días laborables previos al inicio de prestación, salvo fuerza mayor.

– Se establece un periodo máximo de 12 meses para la realización de imaginarias no voluntaria

Condiciones del servicio:

– El servicio de imaginaria no deberá incluir en ningún caso tareas programadas/programables, como reinicio de servidores, chequeos, etc., cuya realización sea estructural y, por tanto, fuera del ámbito que define el servicio.

– El servicio de imaginaria estará considerado como un servicio de emergencia y en él solo se atenderán llamadas incidencias que sean de un carácter urgente. Bajo ningún caso podrá utilizarse como un servicio de soporte encubierto.

Se deberá definir la calidad de servicio que debe prestar la imaginaria (SLA). Para garantizar el cumplimiento de dicho SLA, la empresa deberá proporcionar los medios

necesarios (ordenador, conexión modem 4G, y teléfono móvil compartido) acorde a lo exigido en dicho SLA. En este punto se propone lo siguiente:

1. Tiempo máximo de respuesta de la imaginaria: 20 minutos. Este tiempo es exclusivamente el tiempo de respuesta, de ningún modo de resolución de la incidencia. En caso de ser requerido por un superior, formará parte del servicio para el trabajador justificar con datos el servicio realizado.

2. El trabajador que realiza el servicio de imaginaria se compromete a estar durante su período de servicio en una zona con la cobertura móvil/internet suficiente para poder atender las peticiones que le puedan llegar.

3. Las incidencias serán resueltas en remoto. En caso de imposibilidad, el imaginaria deberá desplazarse en 2 horas como máximo (tras comprobar la imposibilidad de resolver el problema de forma remota) al centro de trabajo de Lluçmajor, si se estima que con dicho desplazamiento será posible resolver la incidencia. Dicho trabajo tendrá la consideración de trabajo efectivo y se tendrá que recuperar en horas como una intervención.

4. Cada 6 meses se llevará a cabo una revisión del servicio de imaginarias prestado para determinar qué modificaciones pueden ser necesarias para que este siga siendo prestado de forma que cumpla su cometido.

Remuneración servicio imaginarias y horarios.

Remuneración Bruta por Servicio prestado:

– Primer nivel:

Semana (L-V): 360€.

Fines de semana: 360€.

Fiestas nacionales y locales: 180€.

– Segundo nivel:

Semana (L-V): 320€.

Fines de semana: 320€.

Fiestas nacionales y locales: 180€.

Horarios Imaginarias Primer nivel:

Semana: De lunes a viernes de 20 horas a 8 horas.

Fines de semana: Del sábado a las 8 horas hasta el lunes a las 8 horas.

Fiestas Nacionales y locales: De 8 a 8 horas del día siguiente.

Horarios Imaginarias Segundo nivel:

Semana: De lunes a jueves de 18:30 a 9 horas

Fines de semana: Del viernes a las 15 horas hasta el lunes a las 9 horas.

Fiestas Nacionales y locales: De 9 a 9 horas del día siguiente.

Si coincide un servicio en día festivo en fin de semana se percibirá la retribución correspondiente al fin de semana.

Servicio de intervenciones fuera de horario de trabajo

Se denomina intervención fuera de horario de trabajo a toda tarea realizada sobre cualquier infraestructura de sistemas o actualización de software sobre entorno productivo fuera del horario de trabajo que realizan actualmente o que se pudiera negociar. El tiempo dedicado a la realización de la intervención se considerará como horas extraordinarias y se compensará con tiempo de descanso conforme a lo que se establece a continuación.

Las horas extraordinarias se regularán según lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año por trabajador/a.

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

Tipos de horas extraordinarias	Compensación
Ordinarias.	150 %
Nocturnas.	200 %
Festivos y Fines de semana.	200 %
Festivos y Fines de semana .nocturnas.	250%

Tendrá la consideración de horario nocturno el que define el Estatuto de los Trabajadores.

#### 5. Retribución salarial.

Los trabajadores, recibirán su retribución 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 estructura salarial queda configurada del siguiente modo:

– Conceptos salariales fijos:

- Salario base.
- Plus plena dedicación.
- Plus títulos.

– Conceptos salariales variables:

- Plus Imaginaria
- Plus Festivo Imaginaria

La tabla salarial vigente actualizada, aplicando el IPC real a 31 de diciembre de 2017 del 1,1%; y el IPC real a 31 de diciembre de 2018 del 1,2%, correspondiente al año 2019, se acompaña como anexo I.

Se abonarán los atrasos de cada uno de los ejercicios (2018 y 2019), en la nómina del mes de octubre 2019.

#### 6. Compensación flexible.

Este sistema de compensación flexible se ha establecido con el fin de que la persona trabajadora destine, voluntariamente, una parte de su retribución fija dineraria a la contratación de una serie de productos y/o servicios, que le permita incrementar su disponibilidad neta, debido al más beneficioso tratamiento fiscal de estos productos ofrecidos en el IRPF y a las mejoras económicas que obtiene la empresa.

Este sistema permite al colectivo de personas trabajadoras tener los siguientes beneficios:

– Ventaja fiscal: según la legislación vigente, aplicable en cada momento, hay productos que tienen una fiscalidad ventajosa.

– Ventaja económica: la que se obtiene en precio y servicio en una contratación colectiva frente a una individual.

– Flexibilidad: el beneficiario decide cómo sustituir parte de su retribución dineraria por productos o servicios no incluidos en el importe flexible, en función de las necesidades o preferencias personales.

Funcionamiento y dinámica de «Globalia Flex»:

– La persona trabajadora podrá conocer en cuánto se puede incrementar su disponibilidad neta si destina una parte de su retribución dineraria a la contratación de los productos incluidos en el menú. De modo que si está interesada en contratarlos a través del plan, sólo lo podrá hacer mediante este simulador.

– Se puede acceder y simular los productos tantas veces como se desee, y revisar las contrataciones efectuadas de los mismos, así como el beneficio obtenido en el apartado de «Resultados» del menú.

El límite máximo que se puede destinar a la contratación de productos es del 25 por 100 sobre la propia retribución dineraria anual bruta (incluyendo el importe flexible). Este importe se denomina IMPORTE MÁXIMO PCF.

La duración del plan de retribución flexible es anual, desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018, procediéndose a la renovación del sistema el 1 de enero de 2019.

La contratación de este plan se podrá realizar mensualmente, hasta el día 10 de cada mes y serán efectivas al mes siguiente. Si contratas con posterioridad al día 10 del mes, el alta se efectuará pasados dos meses.

Productos que se pueden contratar:

- Seguro de salud.
- Seguro dental.
- Tarjeta comida.
- Guardería.
- Tarjeta transporte.

#### 7. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables.

En el supuesto de que el cómputo total anual de las horas efectivamente trabajadas sobrepase la jornada laboral anual, la diferencia se compensará con descanso equivalente en días de libre disposición.

Asimismo, con el fin de poder ajustar el eventual exceso de la jornada laboral anual que pudiera tener lugar durante cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo, dicho ajuste se realizará durante los días 24 y 31 de diciembre del año en que tenga lugar dicho exceso.

El personal adscrito al centro de trabajo sito en Salamanca disfrutará como día libre adicional, del día «lunes de aguas».

#### 8. Permisos y licencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto, en cada momento, a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, sin perjuicio de las mejoras que las partes hayan acordado y se incorporan en este acuerdo:

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 grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 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 regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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) El trabajador podrá disponer a cargo de la empresa de hasta un máximo de 2,5 horas para asistir a la consulta médica propia y/o pruebas diagnósticas, debiendo justificar el trabajador mediante documento oficial. En caso de que, por cualquier motivo, el trabajador precise de un tiempo superior, deberá justificar el motivo mediante

documento oficial donde conste la hora de citación y de salida de la consulta y/o la prueba y ser aceptado por su superior jerárquico.

En el caso de que la consulta o prueba diagnóstica pueda realizarse total o parcialmente fuera de la jornada laboral, el trabajador deberá optar por esa posibilidad.

j) El trabajador podrá disponer del tiempo indispensable para gestiones que deba realizar no contempladas como deber cívico, tales como gestión/firma hipoteca o contratos de alquiler, asistencia a tutoría hijos, matriculaciones colegio hijos o propias, compra vivienda habitual, notaría y similares, con un máximo anual de 2 días laborables, no consecutivos siempre y cuando estas gestiones no puedan realizarse fuera del horario laboral, debiendo el trabajador recuperar posteriormente el tiempo utilizado.

Estos días no podrán utilizarse ni el día anterior ni posterior a vacaciones y festivos y las gestiones que en su caso se realicen deberán ser justificadas documentalmente.

## CAPÍTULO III

### 9. Prima de seguro.

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de la misma un capital de 24.000 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.

### 10. 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, a excepción de lo indicado en el párrafo siguiente. 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.

En cuanto a los 3 primeros días del complemento de IT, las partes acuerdan que la empresa complemente desde el primer día de la baja siempre y cuando el porcentaje de absentismo en la empresa (de forma individual) el año anterior natural no supere el 3% en caso de IT por enfermedad común. En el supuesto de alcanzar dicho porcentaje se dejará de complementar la IT.

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 con 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.

### 11. Procedimiento de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de 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 y por las causas allí expuestas (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 solo 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.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de participación, aplicación e interpretación 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 paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a uno de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. A tal efecto las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el SIMA en los términos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos 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 solo 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.

12. Comisión paritaria de participación, aplicación e interpretación del acuerdo laboral.

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo compuesta por 6 miembros, 3 por la parte empresarial y 3 por la representación legal de los trabajadores.

La comisión se constituirá en el plazo de 30 días desde la publicación 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 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 plural 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 quince días salvo aquellos supuestos en los que la norma establezca un plazo máximo legal indisponible por las partes que resulte inferior a los citados 15 días, como es el caso del plazo del art. 82.3 TREF (en cuyo caso se atenderá a este plazo legal máximo establecido); se 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 quince días se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión.
- La comisión elaborará el reglamento de funcionamiento interno de la misma.

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 a este convenio.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## ANEXO I

### Globalia sistemas y Comunicaciones, S.L.

Tabla salarial 2019

Nivel	Total Anual	Salario Base (x14)	Plena Dedicación (x14)	Plus títulos (x12)
1	63.841,50	3.070,80	571,79	1.070,43
2	52.308,77	2.456,84	500,31	909,05
3	47.726,81	2.310,05	437,77	771,44
4	43.882,17	2.240,92	393,11	583,81
5	36.024,88	1.760,91	357,37	530,75
6	30.374,66	1.646,31	285,90	276,97

Nivel	Total Anual	Salario Base (x14)	Plena Dedicación (x14)	Plus títulos (x12)
7	29.554,62	1.613,29	268,02	268,02
8	27.997,62	1.514,83	259,08	263,57
9	26.440,09	1.416,35	250,16	259,08
10	24.469,38	1.345,77	241,23	187,62
11	23.649,84	1.311,05	232,30	170,25
12	21.654,48	1.192,50	226,34	149,23
13	20.161,10	1.109,80	220,38	128,22
14	18.622,43	1.023,86	214,41	107,22
15	14.724,77	899,99	120,73	36,23

Nivel 55: 2019.

Salario anual: 33.199,17 se mantiene en nivel 6 y se ajusta con plus voluntario absorbible.

Plus Imaginaria 1 nivel	2019	Plus Imaginaria 2.º nivel	2019
Semana (L-V).	368,33	Semana (L-V).	327,40
Fin de Semana.	368,33	Fin de Semana.	327,40
Festivos.	184,16	Festivos.	184,16

Nivel	Categorías
1	Mánager Desarrollo de Negocio 1.
2	Mánager Desarrollo de Negocio 2.
3	Gerente Proyecto 1 - Ingeniero de Sistemas Senior 1.
4	Gerente Proyecto 2 - Ingeniero de Sistemas Senior 2.
5	Gerente Proyecto 3 - Ingeniero de Sistemas Senior 3.
6	Ing. Software 1 - Coordinador Soporte 1 - Ing. Sistemas Junior 1.
7	Ing. Software 2 - Coordinador Soporte 2 - Ing. Sistemas Junior 2.
8	Ing. Software 3 - Coordinador Soporte 3 - Ing. Sistemas Junior 3.
9	Ing. Software 4 - Coordinador Soporte 4 - Ing. Sistemas Junior 4.
10	Ing. Técn. Software 1 - Técnico Soporte 1.
11	Ing. Técn. Software 2 - Técnico Soporte 2 - Administrativo.
12	Ing. Técn. Software 3 - Técnico Soporte 3.
13	Ing. Técn. Software 4 - Técnico Soporte 4.
14	Ing. Técn. Software 5 - Técnico Soporte 5 - Aux. Administrativo.
15	Aux. Administrativo B - Técnico Soporte 6.