



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de la empresa Liteyca, SL para su centro de trabajo de Cáceres", suscrito el 8 de agosto de 2013. (2013062001)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la empresa Liteyca, SL para su centro de trabajo de Cáceres" (código de convenio 10100011012013), que fue suscrito con fecha 8 de agosto de 2013, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por los miembros del comité de empresa del centro de trabajo afectado, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 28 de octubre de 2013.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



CONVENIO COLECTIVO DE LITEYCA, S.L. DE LA PROVINCIA DE CACERES

Cáceres, a 8 de Agosto 2.013

(Cuando en este texto se utilizan los términos «trabajadores» o «empleados», se hace en un sentido neutro, por lo que comprende a personas de ambos sexos).

El presente Convenio colectivo y sus anexos se suscriben entre la Dirección de Liteyca, S.L. y los miembros del comité de empresa del centro de trabajo sito en Pol. De las Capellanías. Avda. B, 24.10005 Cáceres, como representantes legales de los trabajadores del citado centro de trabajo, que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Este Convenio está amparado en la fuerza normativa a la que se refiere el artículo 82 y siguientes del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza.

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Ámbito territorial y Funcional.

El presente Convenio es de aplicación en el Centro de Trabajo de la Compañía, actualmente constituido o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia y dentro de la provincia de CACERES, así como a los trabajadores adscritos al mismo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afectará a todo el personal de la empresa adscrito al centro de trabajo de , con las excepciones previstas en los artículos 1.3.º c) y 2.1.º a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros que desempeñen cargos de Delegado como máximo responsable de la unidad productiva dada la especial responsabilidad..

Artículo 4. Normas de aplicación general.

1. Las mejoras económicas o de cualquier otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

2. Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y con relación a la jornada normal de trabajo.

3. Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.



4. Si alguna de sus cláusulas fuera declarada nula, se someterá a revisión la repercusión que dicha nulidad pueda tener sobre el contenido del Convenio colectivo, manteniéndose vigente el contenido del mismo no afectado por la nulidad.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Julio de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2015.

En caso de denuncia por alguna de las partes firmantes con antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia mediante escrito ante la Autoridad Laboral y ante la otra parte. Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo dentro del mes posterior a la recepción de la mencionada denuncia del convenio colectivo por una de las partes, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Las partes se obligan a negociar de buena fe. De no mediar denuncia expresa, y en las formas anteriormente expuestas, el presente Convenio se entenderá prorrogado anualmente en sus términos.

Compensación y absorción.

La condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, judicial, administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad legislativa, organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y Absorción, las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Lo anteriormente mencionado no es de aplicación para aquellos derechos adquiridos por los trabajadores, reconocidos a título personal, que permanecerán inalterables en las condiciones pactas individual o colectivamente.

Artículo 6. No competencia, lealtad, conflictos de intereses y confidencialidad.

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

En el contrato de trabajo podrán las partes, Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, convenir cláusulas de no competencia o concurrencia con la



Compañía, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan. Asimismo, los empleados declaran expresamente adherirse a las normas sobre integridad de la Compañía, cuyo incumplimiento constituirá supuesto de faltas a añadir a lo establecido en el Capítulo XI del presente Convenio. Como deber incluido en esas normas internas de la Empresa, los empleados declararán por escrito inmediatamente a la Dirección de la misma cualquier situación de conflicto de intereses con la misma o cualquier situación en la que sus familiares directos estuvieran implicados en dicho conflicto, bien porque cualquiera de ellos ostentase algún tipo de relación mercantil o comercial con la Compañía o en calidad de suministrador o proveedor de la misma, o bien porque ostentasen calidad de accionistas o colaboradores de terceros involucrados. Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos, procesos, operaciones, proyectos y planes de inversión y empleo y datos relacionados con la Compañía o sus empleados, especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado, considerados todos ellos como secretos industriales. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado a todos los efectos como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

Capítulo II

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio.

Funciones.-La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

Composición.-Estará integrada por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de la parte social. Uno de los vocales de la empresa actuará como Secretario. Ambas partes se comunicarán mutuamente la composición de sus miembros. Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria necesitarán necesariamente una mayoría de 3 votos para su aprobación.

Normas de funcionamiento.-La Comisión Mixta se reunirá de forma ordinaria, cada seis meses, a los efectos de seguimiento del presente Convenio, y con carácter extraordinario a instancia de cualquiera de las partes integrantes de dicha Comisión. Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría absoluta de los miembros presentes. A las reuniones de la comisión las partes podrán acompañadas por los asesores que consideren oportunos

En caso de no alcanzarse ningún acuerdo, cualquiera de los miembros de la comisión someterá el mismo a mediación conforme el sistema establecido en el LA



COMUNIDAD AUTONOMA DE EXTREMADURA si no se llegara a acuerdo, la decisión final se someterá a lo dispuesto en Sentencia firme que dictará en el procedimiento que corresponda por los Juzgados y Tribunales de lo Social de la provincia de CACERES.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 8. Facultad de organización.

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en el centro de trabajo un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

3. Son materia de organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales del centro de trabajo, la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

Capítulo IV

Artículo 9. Contratación, periodos de prueba y ceses.

1. La contratación podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio, y deberá formalizarse en todo caso por escrito.

A los trabajadores con contrato de duración determinada, al amparo de la normativa legal, y a lo contratados a tiempo parcial, les resultará de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en este Convenio.

La Dirección determinará el proceso y las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, informando a la Representación de los Trabajadores sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. La Dirección de la Empresa velará por la aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, informando a la Representación de los Trabajadores del resultado de las pruebas teórico/prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos. Se exceptúan de este régimen los ingresos para puestos excluidos del ámbito personal del Convenio.

Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios. En todo caso, se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla.



2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal: Tres meses.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

3. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando con, al menos, dos meses de antelación para el personal titulado y con quince días para el resto del personal. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. En caso de que el importe de la liquidación no sea suficiente para compensar el preaviso incumplido, la Empresa podrá iniciar contra el trabajador la correspondiente reclamación de cantidad exigiendo la diferencia hasta completar los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

Capítulo V

Formación profesional

Artículo 10. Objetivos de la formación.

1. Constituye objetivo primordial de la Dirección promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- b) Especialización, en sus diversos grados, en áreas o materias del propio trabajo.
- c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

3. Las necesidades de formación serán definidas, cuantificadas, solicitadas y pilotadas por los responsables de cada área operativa de la Compañía y todo ello en función de los requisitos prácticos que cada puesto de trabajo demande en cada momento.

Estructura profesional

Artículo 11. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.



La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, se atenderá a factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 12. Grupos profesionales.

a) Grupo profesional III. Mandos intermedios.-Criterios generales. Mandos que coordinen y dirijan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

b) Grupo profesional IV. Especialistas.-Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

c) Grupo profesional V a VIII. Técnicos.-Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. La empresa determinará el encuadre y las funciones que debe adoptar el trabajador en cada caso, siendo la encargada de ajustar y modificar las categorías profesionales en función de criterios de experiencia, méritos y formación de cada trabajador.

d) Grupo profesional IX. Auxiliares.-Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una responsabilidad limitada y supervisión sistemática.

Las categorías profesionales existentes hasta la fecha se adscribirán dentro de los grupos expuestos, según el siguiente esquema

Personal Obra

Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX
Mandos Intermedios	Especialistas	Técnicos				Auxiliares



Encargado.	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 3. ^a	Operario 1. ^a	Operario 2. ^a	Operario
Capataz.	Conductor Grúa.		Almacenero		Despachador	
Técnico de Organización	Vigilante.					
	Auxiliar Técnico.					
Personal Oficina						
Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII		
Titulados Superiores	Titulados Medios	Técnicos	Oficiales	Auxiliares		
Licenciados.	Jefe 1. ^a Admivo.	Jefe Admivo. 2. ^a	Oficial 1. ^a	Auxiliar Admivo.		
	Jefe Departamento.	Delineante.	Oficial 2. ^a	Recepcionista.		
			Delineante 1. ^a			
			Delineante 2. ^a			
			Programador.			

Capítulo VI

Situaciones del personal

Artículo 13. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación vigente en materia de Seguridad Social y no interrumpirá el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales. En el supuesto de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.



4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo correspondiente del presente Convenio Colectivo.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XI relativo a faltas y sanciones.

Artículo 14. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45. 1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento,



provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

.Artículo 15. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por



100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 16. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. Excedencias voluntarias.

a) Excedencia por cuidado de hijos.-Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo, por un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento.

Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. De igual manera, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de los dos podrá ejercer este derecho. 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 tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación. Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

b) Excedencia voluntaria.-La empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Podrá ejercitarse en distintos periodos, siempre que no se supere el periodo máximo. El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad, y únicamente otorga al trabajador excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con un mes de antelación. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas anteriormente, se entenderá que causa baja voluntaria.

3. Excedencia forzosa.-La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.



La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación y siempre que el trabajador solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo. En caso de no respetar dicho plazo, se perderá el derecho al reingreso en la empresa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo 17. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, 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.

Artículo 18. Nacimiento hijos prematuros.

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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 19. Guarda Legal.

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 preadoptivo 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo y en los dos artículos precedentes (art. 17 y 18), corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 20. Víctimas violencia género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 que se establezcan.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 21. Causas y efectos de la extinción del contrato.

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre la empresa y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o el sostenimiento del empleo.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de cotización para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de cotización a la Seguridad social.



La jubilación está vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento ya que el párrafo anterior ha sufrido modificaciones.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

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 por matrimonio del trabajador/a a contar desde la fecha del hecho causante.
- b) Dos días naturales en caso de paternidad.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, siete días naturales.
- d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres e hijos de ambos cónyuges. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges.
- e) Un día laborable por matrimonio de hijos en caso de celebrarse en día laborable.
- f) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- g) Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
- h) Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Las horas necesarias para asistencia a consulta médica, debidamente justificadas y llevadas a cabo dentro de la jornada laboral, serán consideradas horas de trabajo efectivo.

Para lo no regulado en el presente artículo, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Residencia de trabajo.

Se considerará residencia de trabajo el lugar donde el trabajador desempeñe sus funciones de acuerdo a su contrato de trabajo y según se disponga en el mismo.

De igual forma, se considerará residencia el lugar donde el trabajador prestara sus servicios derivado de un traslado voluntario o forzoso o por acuerdo alcanzado con la empresa. En este caso, el trabajador mantendrá dicha residencia de trabajo cualquiera que sea la localidad que figure en su contrato, salvo que en la concesión de



traslado voluntario o en la comunicación de traslado forzoso al que se refiere este apartado se especifique lo contrario.

Artículo 24. Desplazamiento.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje consistentes en dietas de desplazado por día natural y el alojamiento digno.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En caso de necesidades del trabajo en provincias limítrofes lo más cerca posible de tu centro de trabajo te podrán avisar de un día para otro pudiendo volver a su residencia en el mismo día, en este caso solo se abonará la dieta de desplazado y las facilidades por parte de la empresa para el transporte.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

Artículo 25. Normas para el desplazamiento.

Los primeros trabajadores en desplazarse cuando no haya trabajo en un centro determinado, serán los que menos tiempo hubiesen estado desplazados y ello según criterios acordados con los representantes de los trabajadores.

Cuando los trabajadores tuviesen que desplazarse, por necesidades del servicio, del centro de trabajo en que estuviesen adscritos rotarán cada cuatro meses, como máximo, con los que hubiesen sido desplazados de la misma actividad y centro de adscripción. Por necesidades de la obra este plazo se podrá incrementar o reducir quince días.

De dichas circunstancias se informará a los representantes de los trabajadores para buscar junto con la empresa la fórmula adecuada para llevarlo a cabo

Cada delegación establecerá a nivel provincial la distribución del personal en los centros de trabajo.

Tanto en vacaciones como en permisos retribuidos, se concede un día de viaje de ida y otro de regreso, en caso de estar desplazados fuera de la provincia.

Se establece una compensación de una dieta completa diaria de desplazado al personal desplazado a más de 100 km de su centro adscrito. Sólo se generarán dietas



de fin de semana en caso de que el trabajador no regrese el fin de semana a su domicilio. Al personal desplazado a menos de 100 km de su centro de trabajo, no le corresponderá dieta de desplazado ni generará tiempo de desplazamiento, si bien la empresa deberá facilitar el transporte a dichos trabajadores.

Tanto en vacaciones como en permisos oficiales se concede el siguiente tiempo por desplazamientos:

Fuera de la delegación y entre provincias de la misma delegación se dará un día para el viaje de ida y otro para el viaje de vuelta.

Dentro de la misma provincia se dará el tiempo necesario para desplazarse.

En desplazamientos a presupuestos se concederá el tiempo siguiente:

- De 0 a 40 km: no se conceden días.
- De 40 a 300 km: un día laborable.
- Más de 300 km: dos días laborables, que coincidirán siempre con principio o fin de semana laboral.
- Entre islas: un día laborable.

Para el abono de la dieta de desplazado se entenderá por km "0" el almacén del centro de trabajo al que pertenece el trabajador.

Los trabajadores desplazados fuera de la delegación podrán optar, si se encuentran desplazados en el último trimestre del año, en cobrar dicho trimestre o coger los cuatro últimos días hábiles del año. Estos días serán retribuidos en su totalidad y no recuperables, abonándose el viaje de ida y vuelta.

El régimen definido en este artículo no es aplicable a la movilidad geográfica de los trabajadores en cuyo contrato de trabajo se incluye específicamente esta movilidad, o estén contratados específicamente para centros móviles o itinerantes, siempre que no tenga residencia de trabajo concedida en los términos del Artículo 26.

Artículo 26. Compensación por los desplazamientos.

En compensación a los días que puedan corresponder ante una eventual aplicación por parte de la empresa del art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y según lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se abonarán las siguientes cantidades:

Al personal desplazado fuera de su provincia de contratación o a más de 95 km de su centro de trabajo, se le abonarán 54,61 euros (valor 2013) por cada uno de los meses de desplazado.

Al personal desplazado fuera de la delegación se le abonarán 91,02 euros (valor 2013) por cada uno de los meses desplazado.

Artículo 27. Traslados.

Se considerará traslado la adscripción definitiva de un trabajador a otro centro de trabajo permanente de la empresa distinto del que fue contratado.

Al objeto de estudiar las razones empresariales que justifiquen el traslado, se actuará de acuerdo entre la empresa y el comité o delegado de personal



correspondiente. En caso de desacuerdo se recurrirá a la comisión paritaria de interpretación del Convenio Colectivo, que emitirá informe en plazo de veinte días.

Si dicha comisión alcanza un acuerdo no sería necesario iniciar el periodo de consultas establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el contrario dicha comisión no llegase a alcanzar acuerdo se tramitará el procedimiento establecido en dicho artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, quedando bien entendido que la apertura del periodo de consultas y por ende la comunicación a la autoridad laboral competente en ningún caso se retrotraerían a la fecha del inicio de las actuaciones por parte de la comisión paritaria.

Si el traslado conlleva un cambio de residencia, se compensará al trabajador trasladado, durante el primer año del cambio de residencia y en el momento de realizarse el cambio de centro, con una indemnización equivalente al 35 % de su Salario bruto anual en jornada ordinaria. Adicionalmente se le compensará con un 20 % de dicho salario al comenzar el segundo año y finalmente con un 10 % el tercer y cuarto año, y ello siempre sobre la base inicial. Dichas indemnizaciones sólo serán devengadas en caso de traslado forzoso y en ningún caso si el traslado fuese voluntario.

De igual forma, la empresa abonará los gastos de viaje al trabajador y su familia, mudanza y cinco dietas de residente por cada miembro de la familia que cambie de residencia junto al trabajador, y conviva con el traslado.

En caso de efectuarse el traslado a una provincia limítrofe, se concederá al trabajador dos días laborables para asuntos personales. Si el traslado fuese a otra provincia no limítrofe o entre islas, se concederán cinco días laborables.

Tendrán prioridad de permanencia los miembros del Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

La empresa comunicará las plazas vacantes en los centros de trabajo al Comité correspondiente y estará obligada a hacerlo público para que todos los trabajadores a los que les interese la soliciten en un plazo no superior a diez días.

Dichas plazas podrán ser ocupadas por los trabajadores por este orden:

- Trabajadores fijos de plantilla que fueron trasladados forzosamente de esa provincia donde se produce la vacante.
- Trabajadores fijos de plantilla con residencia en esa provincia y sin centro adjudicado.
- Trabajadores fijos de plantilla con residencia en esa provincia y estén trabajando en otro centro.
- Trabajadores que tengan su domicilio habitual en ese centro o dentro de su radio.
- Trabajadores que tengan su domicilio habitual en esa provincia.
- Trabajadores casados con hijos en edad escolar y por el número de hijo.

La empresa publicará en el plazo de ocho días la adjudicación de dichas plazas y será publicada en los tablones de anuncios de la empresa.

A los trabajadores que, voluntariamente, ocupen las plazas vacantes no se les abonará indemnizaciones ni los gastos contemplados en el presente artículo, siendo únicamente de aplicación los gastos de viaje del trabajador y su familia, de traslado de



muebles y enseres y cinco dietas de residente por cada persona que viaja con el desplazado, de las que compongan la familia y convivan con el mismo.

Capítulo VII

Tiempos de trabajo y descansos

Artículo 28. Jornada anual de trabajo.

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general: Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en el lugar dispuesto por la Dirección, preparado para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida. En caso de discrepancia entre las partes, el trabajador deberá personarse a la hora de entrada y salida de la jornada laboral en el centro de trabajo.

La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo, durante la jornada laboral, el trabajador requerirá la previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. La jornada de trabajo en cómputo anual será la que a continuación se detalla:

Año	Jornada anual
2013	1.752__
2014	1.752__
2015	1.752__

El tiempo de bocadillo no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El exceso de horas que se produzca por la realización de los diferentes horarios establecidos será ajustado mediante la concesión de días de libre disposición, para cuya concesión se estará a lo dispuesto para los días de Licencia por Asuntos Propios.

Los calendarios de trabajo se negociarán con la representación del centro de trabajo, una vez conocidos los festivos del ámbito correspondiente.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes excepto la semana que corresponda guardia que será según cuadrante establecido y será de lunes a domingo.

Artículo 29. Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.

1. 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, con la ropa adecuada y los EPIS necesarios para su desempeño.



2. En caso de realización de jornada continuada, se concederá un descanso diario de 30 minutos a mitad de la misma.
3. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.
4. En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad, el trabajador afectado, deberá comunicar con carácter inmediato a la empresa su ausencia, vía telefónica y hacer llegar el parte de baja médica antes de 48 horas (vía fax o email), sin perjuicio de envío posterior del original; en el caso de otra causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa con la mayor antelación posible y siempre con una antelación mínima de 2 horas, exceptuándose el caso de fuerza mayor.
5. El permiso de jornada sindical deberá comunicarse con una antelación de 24 horas.

Artículo 30. Calendarios y horarios.

Los calendarios y horarios acordados y pactados por las partes son los que figuran en el anexo II de este Convenio. Los trabajadores están obligados a trabajar durante los días y en el horario establecido según le corresponda por el calendario al que este adscrito.

Artículo 31. Fiestas.

Los calendarios laborales que se establezcan cada año deberán contemplar obligatoriamente las siguientes fiestas:

- 10 Fiestas nacionales
- 2 Fiestas Autonómicas
- 2 Fiestas Locales
- 1 Fiesta de Convenio: 24 de Diciembre.

Artículo 32. Vacaciones.

- a) Los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales.
- b) El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador podrá escoger el 50% de sus vacaciones libremente, avisando como mínimo tres meses de antelación y la empresa estará obligada a responder con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su ejecución.

El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo de conformidad con las necesidades productivas de cada momento. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En casos de imperiosa necesidad, tanto de la parte empresarial como del trabajador, se podrá conceder un cambio en las fechas de sus vacaciones, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y comunicándose la nueva fecha de disfrute.



En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

c) El periodo vacacional deberá iniciarse obligatoriamente con anterioridad al final del año en curso. Los cambios en el calendario vacacional deben ser informados a los representantes de los trabajadores. Asimismo, la empresa entregará a todos los trabajadores copia del documento donde se establezca la fecha de inicio y fin de las vacaciones.

d) Por interés del trabajador se podrán adelantar o retrasar las vacaciones fuera del periodo vacacional, avisando con una antelación mínima de cinco días laborables, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización de la Empresa y sin derecho alguno por parte del trabajador a los días por desplazamiento.

e) El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados. Igualmente en caso de cese, y si el trabajador hubiera disfrutado más días de vacaciones que los devengados, éstos serán descontados en el finiquito y liquidación del trabajador.

f) En caso de fuerza mayor, la empresa podrá cambiar las fechas de disfrute de vacaciones dentro del periodo establecido para el disfrute de las mismas, previo informe favorable de la representación de los trabajadores. h) La empresa previo acuerdo preceptivo con la representación de los trabajadores, podrá variar el periodo regular de vacaciones, por necesidades de producción o falta de trabajo, pasándose a disfrutar en dos periodos. i) Cualquier cambio que se produzca y modifique del calendario vacacional será informado previamente a la representación de los trabajadores correspondiente.

Capítulo VIII

Sistema Retributivo

Artículo 33. Sistema retributivo.

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los pluses y complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas (anexo I) y según se establece en sus correspondientes artículos.

2. Las tablas salariales que se adjuntan como anexo I serán efectivas desde 01.07.2013 y permanecerán vigentes hasta la finalización de este convenio sin aplicación de IPC.

3. El salario deberá ser satisfecho por mensualidades. Se abonará mediante transferencia bancaria en el número de cuenta comunicada por el trabajador a la empresa a tal efecto. Serán personales y nominativos. Excepcionalmente el trabajador podrá solicitar cobrar mediante talón. Serán de cuenta de la empresa los medios necesarios para hacerlos efectivos.

4. El trabajador podrá solicitar un anticipo en caso de necesidad el día 15 de cada mes, por el importe que haya devengado.

**Artículo 34. Salario base.**

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo y que queda determinado para cada Categoría Profesional, y distribuido en doce mensualidades ordinarias proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

Artículo 35. Plus extrasalarial.

Este plus extrasalarial engloba el plus de distancia y de transporte urbano y sus cuantías quedan detalladas en la tabla correspondiente del anexo I.

Artículo 36. Pluses y/o complementos salariales.

Son los complementos retributivos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

1. Plus de Mando.-Este plus afecta exclusivamente a la categoría de Encargado y será de aplicación siempre que se realicen funciones propias de encargado con trabajadores a su cargo.

2. Plus de Jefe de Equipo/Capataz.-Los trabajadores que ejerzan como Responsables de Equipo, y ello derivado del correspondiente nombramiento del Director de Zona, percibirán un plus de jefe de equipo.

3. Plus Conducción.

Estos pluses, incluido Ad personan pasarán a unificarse en un solo concepto a partir del 1 de Agosto de 2013 que se denominará: AD PERSONAN y que se mantendrá al personal que a fecha 31 de Julio de 2013 esté incorporado en Liteyca y, que a la firma de este convenio tuviera derecho a estos pluses y no será aplicable a todos aquellas trabajadores que se incorporen a la plantilla a partir del 1 de Agosto de 2013.

El plus denominado Plus Jefe provincial pasará a denominarse gratificación absorbible.

Artículo 37. Complementos de vencimiento superior al mes.

Pagas extraordinarias.-Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas o gratificaciones extraordinarias anuales, pagaderas en el último día hábil de los meses de junio y noviembre, y en la cuantía establecida en el anexo I.

Se devengarán por días naturales de forma semestral:

- a) Paga de Verano: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

No se descontará importe alguno de las mismas a los trabajadores que hayan tenido periodos de IT.

Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la paga pendiente en la correspondiente Liquidación Final de Haberes.



Las pagas extras serán de 30 días de sueldo base más el complemento de paga extra que por categoría profesional o grupo profesional correspondiera. Dicho plus será únicamente de aplicación al personal que a 30 de Junio de 2013 formara parte de la plantilla de Liteyca, no devengándose en el personal que sea incorporado en la empresa a partir de dicha fecha y que serán únicamente de 30 días de salario base.

Artículo 38. Prima de rendimiento.

El rendimiento mínimo exigible se establece en 9 puntos diarios tanto para el personal de I+M como de Planta externa.

Igualmente, el punto que exceda de estos niveles, a efectos de cobro de prima de producción, se abonará a 9,00 € brutos/punto.

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello según el nivel de la categoría profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la correcta ejecución

Artículo 39. Productividad y movilidad.

Es objetivo prioritario de la Dirección alcanzar siempre un nivel adecuado de productividad, y ello basado en la realización de inversiones y en la utilización óptima de todos los recursos, humanos y materiales, para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en su mantenimiento y en el resto de las áreas.

Tanto la representación social como la económica están de acuerdo en que alcanzar lo anteriormente expuesto es un objetivo fundamental, acordando colaborar en la necesaria adaptación del personal que, durante la vigencia del convenio, sea necesario realizar movilizaciones, tanto funcionales como geográficas, dentro de los centros de trabajo de la Compañía, respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para estas materias.

Artículo 40. Rotación y disponibilidades.

Personal Directo I+M

El horario de los días de guardia será de 9:00 a 15:00 horas, abonándose a 50€ más los puntos que se sumarán a la bolsa mensual,

Los importes señalados son brutos e incluyen el exceso de jornada y nocturnidad, en su caso.

Personal Indirecto I+M:

Las guardias serán abonadas a 60€ por guardia realizada.

Personal Indirecto Planta Exterior

Se entenderá por disponibilidad la situación de localización en la que permanezcan los trabajadores, durante una semana completa y con teléfono móvil facilitado por la empresa, para acudir a la reparación de averías que pudieran surgir



fuera de la jornada laboral ordinaria. Los trabajadores que tengan asignada la disponibilidad deberán atender los servicios para los que sean requeridos durante 24 horas.

El trabajador que tenga asignada la disponibilidad, percibirá un plus de 60€ Brutos por cada sábado, domingo o festivo.

Artículo 41. Dietas.

Se determina como concepto extrasalarial, cuya finalidad será resarcir a los trabajadores de los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos efectuados por motivos laborales.

El valor de la dieta será el que se fije en las tablas anexas.

Artículo 42. Kilometraje.

Cuando el trabajador use su vehículo propio para trasladarse, por motivos laborales, se le abonará una compensación económica equivalente a 0,19 € por kilómetro recorrido.

Dicho kilometraje o gasto de locomoción será opcional para el trabajador, y se abonará a todo el personal desde su centro de trabajo a su residencia de trabajo para trabajadores desplazados, en caso de permisos oficiales y cambios de centro de trabajo, así como a cada miembro de los representantes de los trabajadores, cuando tengan que desplazarse a reuniones previamente convocadas por la empresa.

Capítulo IX

Acción social

Artículo 43. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

1. Se establece una prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Mutua, completen la percepción de hasta el porcentaje correspondiente según se detalla en la tabla adjunta de su Salario según Convenio y ello por un periodo máximo de 12 meses, prorrogable por otros seis meses, de acuerdo con los criterios establecidos por la Seguridad Social y con las siguientes particularidades.

2. El porcentaje a complementar las prestaciones de la Seguridad Social referido en el apartado anterior, hasta el momento del alta o hasta que se produzca la baja definitiva, estará en función del número de días de absentismo individualizado que cada trabajador tenga, en el periodo de los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. En función de ello las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán según se detalla a continuación:

N.º de Días de absentismo individualizado en los 12 meses anteriores	Complemento a las percepciones de la SS hasta alcanzar el % del Salario según convenio
0	100%
< 3	90%



≥ 3 y < 7

85%

≥ 7

Sin complemento

3. En todo caso, la prestación complementaria aquí mencionada no se hará efectiva cuando se produzca la extinción de la relación laboral o en el caso de que el trabajador pase a situación de informe propuesta de invalidez.

4. La Dirección establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción, entre las que, con carácter obligatorio, figura que el enfermo o accidentado deberá acudir al Servicio Médico tantas veces como sea requerido por el mismo.

Artículo 44. Ayuda a Discapacitados.

Cualquier trabajador con un hijo discapacitado, con un mínimo del 33 % reconocido de discapacidad, debidamente acreditado por el INSS, percibirá una cantidad adicional de 180 euros brutos mensuales en concepto de ayuda.

Se respetarán las cantidades que se vienen entregando hasta la fecha a los trabajadores con hijos discapacitados, con un nivel de minusvalía inferior al acordado anteriormente.

Artículo 45. Seguro de Vida y Accidentes.

Con carácter general y para todos los trabajadores afectos al Convenio Colectivo y durante la vigencia de éste, se establece un Seguro de Vida y Accidente con las siguientes características: Póliza de Vida. Muerte por cualquier causa (Excluido el accidente): Indemnización igual un capital asegurado de 15.567 €. Incapacidad permanente (Total o Absoluta) y Gran Invalidez reconocida por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común: Indemnización igual un capital asegurado de 6.190 €.

Póliza de Accidente.

Muerte por accidente (laboral o no): Indemnización igual un capital asegurado de 44.292 €.

Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente (Laboral o no): Indemnización equivalente a aplicar a la base de cálculo de 13.679 € el porcentaje que se desprenda de los baremos establecidos el póliza de aseguramiento. Incapacidad permanente (Total o Absoluta) y Gran Invalidez reconocida por la Seguridad Social, derivada de accidente (Laboral o no): Indemnización igual un capital asegurado de 44.571 €. Esta indemnización es adicional a la reconocida en la Incapacidad Permanente de la Póliza de Vida, en su caso.

Primas.

La totalidad de las primas que se deriven de los aseguramientos anteriormente mencionados serán a cargo de la Empresa, y ello a través de una Compañía de Seguros, de cuya póliza dará copia al Comité de empresa.

La Edad Límite.

Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce la declaración administrativa del accidente laboral o no laboral o la causa determinante de la enfermedad profesional o la fecha de la sentencia definitiva de reconocimiento de la prestación.



Tendrá consideración de accidente de trabajo el tránsito entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo y viceversa, así como el de los miembros del comité de empresa en viajes para realizar funciones inherentes a su puesto, siempre que hayan sido comunicados previamente a la empresa. Adicionalmente a lo anterior en caso de fallecimiento por cualquier causa, la empresa, en concepto de ayuda para gastos motivados por la defunción, abonará al heredero legal o a la persona designada por el trabajador la cantidad de 3.000 euros.

Artículo 46. Jubilación y Contrato relevo.

Se establece la posibilidad de que mediante acuerdo entre empresa y trabajador, y en los parámetros establecidos legalmente en cada momento, se podrá pactar la jubilación parcial para cualquier trabajador que cumpla los requisitos exigidos legalmente, con la simultánea contratación de otro trabajador mediante contrato de relevo.

Artículo 47. Ropa de Trabajo.

A cada trabajador, que ejerza su actividad en la calle, se le entregará un equipo de ropa necesaria para el desempeño de sus funciones. Cualquier trabajador que posea dichas prendas deterioradas, por su uso normal, le serán restituidas por otras nuevas. En el caso de que la actividad que se ejerza sea de una particular especialidad y se necesite un equipamiento adecuado, éste le será proporcionado por la empresa antes de comenzar a ejercer la misma.

La ropa será entregada dos veces al año coincidiendo con la época estival y la de invierno.

Todo lo anterior sin perjuicio de la normativa vigente sobre EPI's en cada momento.

Artículo 48. Uso de utillaje, Herramientas y Vehículos de Trabajo.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

La utilización de las herramientas o equipos de trabajo será única y exclusivamente para uso laboral y en ningún caso podrán ser utilizados para uso personal. Los vehículos propiedad de la empresa o empresas contratadas al efecto llevarán en regla todo tipo de licencias y seguros que correspondan a dicho vehículo. La empresa se hará cargo de la protección jurídica y fianza de responsabilidad civil y criminal limitada. Las responsabilidades en que pudiera incurrir el trabajador por accidentes de tráfico, bien con vehículos de la empresa o empresas contratadas al efecto, bien con vehículos particulares autorizados para ser usados en la prestación de trabajos en la empresa no determinarán la imposición de sanciones laborales. A todo trabajador contratado para conducir, si se le retira o suspende el permiso para conducir, la empresa le encomendará otro trabajo en obra, y si el trabajador no aceptase, la empresa tomará las medidas legales a su alcance.

Artículo 49. Reconocimientos Médicos.

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia con periodicidad anual, de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos



médicos que se efectúen se adecuarán a las distintas categorías profesionales existentes en cada centro de trabajo. Esta vigilancia de la salud solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario, se exceptuaran aquellos reconocimientos que tendrán carácter obligatorio en los casos provistos en el Art 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular y personalizado. La realización de dichos reconocimientos será preavisada a los trabajadores con una semana de antelación. Se entregará a cada trabajador el informe resultante del reconocimiento practicado. Los datos derivados de los mismos y relativos a la vigilancia de la salud, no se podrán utilizar con fines discriminatorios.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales

Artículo 50. Principios generales.

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. La política de Liteyca en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores. 3. De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Evitar los riesgos. Evaluar aquellos que no se pueden evitar. Combatir los riesgos en su origen. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. Tener en cuenta la evolución técnica. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Adoptar medidas que antepongan a la protección colectiva a la individual. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud.



1. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Composición: Se constituirá un comité de seguridad y salud en el centro de trabajo donde tiene ámbito el presente convenio. Este comité estará compuesto por los delegados de prevención del centro de trabajo, y por los representantes de la empresa de dichas provincias. Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo.

3. Reuniones. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente (Art., 38 LPRL), y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo fundamentado en circunstancias extraordinarias. El comité adoptara sus propias Normas de funcionamiento En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Artículo 52. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. En lo que se refiere a sus competencias, facultades, garantías y obligaciones se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 53. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.



Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. f. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el régimen disciplinario de este Convenio.

Cualquier trabajador podrá negarse a realizar el trabajo encomendado si comprobare que las medidas de seguridad no fuesen las necesarias para dicho trabajo, dando constancia de ello inmediatamente a sus superiores, sin que esta negativa sea motivo de sanción social o económica ni discriminación alguna, dictaminando posteriormente el delegado de prevención si el trabajo a efectuar cumplía o no esas medidas de seguridad.

Artículo 54. Recursos Preventivos.

El artículo 32 bis de la Ley de PRL, con las modificaciones introducidas en la Ley 54/2003, establece la figura del recurso preventivo, cuya presencia será requerida cuando en el centro de trabajo se realicen actividades que reglamentariamente sean considerados como peligrosos y cuando los riesgos puedan verse agravados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de, la correcta aplicación de los métodos de trabajo y cuando así lo requiera, en su caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los recursos preventivos tendrán la formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico. Estará presente en los trabajos que impliquen riesgos graves para los trabajadores definidos anteriormente, durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Deberá mantener la necesaria colaboración con el Servicio de Prevención.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Artículo 55. Principios de ordenación.



1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. Simultáneamente y para las faltas muy graves a la representación sindical.

Artículo 56. Régimen de Faltas y Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 57. Graduación de las Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 58. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Descuidos en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

5. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

6. Falta de atención y diligencia con los clientes y con las herramientas de trabajo.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar al trabajador en el normal desarrollo de su trabajo.

8. Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

11. La embriaguez ocasional.

12. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.

13. La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



14. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores. 15. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos y EPIS.

Artículo 59. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por más de un día.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía, así como emplear herramientas o EPIS de la Compañía para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo prendas de trabajo Compañía, siempre que por el uniforme o por cualquier otro distintivo se pueda identificar a la Compañía.
12. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
14. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
15. El incumplimiento de las normas vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Artículo 60. Faltas muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en



cualquier otro lugar. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

3. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, EPIS y documentos de la Compañía, empresas clientes o usuarios del servicio contratado.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal indole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía, empresas clientes o usuarios del servicio contratado.

9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

15. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

16. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.

17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

18. El incumplimiento de las normas de integridad vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados, en todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores y belicista y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

20. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.

21. La comunicación a elementos externos (ej. Otros empresarios, medios de comunicación, etc.) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, etc.



22. En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

23. La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del ET (ap. 1 a 5 del art. 64), sobre todas aquellas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos. 24. Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo ineficaz, negligente o dolosamente, con consecuencias graves para la producción. 25. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 61. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante. Atendiendo a la gravedad de la falta estas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes, inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago (cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios), y la rescisión del contrato de trabajo (despido).

Artículo 62. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá a los diez días para las faltas leves, a los veinte para las faltas graves y a los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII

Derechos de representación colectiva

Artículo 63. Facultades y garantías.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores (unitarios y sindicales) en el seno de la empresa, serán reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. Los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal podrán acumular sus créditos horarios en uno o varios de sus componentes.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías recogidas en artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores:



Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los créditos horarios anteriormente indicados en ningún caso serán considerados como adicionales a los legalmente reconocidos.

Artículo 64. Derechos de los trabajadores afiliados.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

**Artículo 65. Derechos de cargos electivos del sindicato.**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 66. Derecho de las secciones sindicales.

Las Organizaciones Sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos Individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la Elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Artículo 67. Secciones sindicales.

En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 68. Delegados sindicales.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres
- De 5.001 en adelante: Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Artículo 69. Funciones de los Delegados sindicales.

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud y



- Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
 4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Disposición adicional primera.

Las tablas salariales recogidas en el ANEXO I_, del presente convenio mantendrán sus cuantías hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo pacta en contrario entre las partes.

Disposición adicional segunda (Plan de igualdad).

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. El objeto de esta ley es la promoción de la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas situando en el marco de la negociación colectiva su elaboración y puesta en práctica.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, las partes entienden que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de LITEYCA y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

El Plan de Igualdad tiene, entre sus objetivos principales, los siguientes:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, así como el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes o características de las personas asociadas o relacionadas con un determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la Empresa y lengua dentro del estado español.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.

Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.



Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la Empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la Empresa.

La empresa se compromete a mantener el nivel de empleo estable durante la vigencia del convenio salvo despidos que pudieran producirse por causas disciplinarias.

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

OLGA MARTIN DIAZ
28938686V

FRANCISCO QUINTANA MORCILLO
08697850D

ELEUTERIO TALAVERA
06973736K

LAZARO DURAN POLO
76004194G

POR LA EMPRESA

J.JOAQUIN RASILLA DE LA
BARRERA.
33.327.173-N



PERSONAL DE OBRA DELEGACION CACERES		ANEXO I									
		PAGA EXTRAS JULIO Y NAVIDAD		TOTAL CADA PAGA (SON 2)		TOTAL ANUAL					
CATEGORIAS	SUELDO	PLUS EXTRASALAR.	salario convenio mes	SUELDO	COMPL PAGA	SUELDO	COMPL PAGA	TOTAL CADA PAGA (SON 2)	HASTA 30 JUNIO	DESDE 1 JULIO	
ENCARGAD. / TEC. ORG. 1ª	1.083,64	136,74	1.220,38	1.083,64	364,85	1.083,64	1.448,48	1.448,48	17.541,52	16.811,84	
CAPATAZ / AUX. TEC. OBRA	1.070,97	136,74	1.207,71	1.070,97	340,91	1.070,97	1.411,88	1.411,88	17.316,28	16.634,46	
OFICIAL 1ª	1.058,35	136,74	1.195,09	1.058,35	325,99	1.058,35	1.384,34	1.384,34	17.109,76	16.457,78	
OFICIAL 2ª	1.045,67	136,74	1.182,41	1.045,67	299,82	1.045,67	1.345,49	1.345,49	16.879,90	16.280,26	
OFICIAL 3ª / ALMACENERO	1.033,03	136,74	1.169,77	1.033,03	295,8	1.033,03	1.328,83	1.328,83	16.694,90	16.103,30	
OPERARIO ESP. 1ª	1.002,75	136,74	1.139,49	1.002,75	289,05	1.002,75	1.291,80	1.291,80	16.257,48	15.679,38	
OPERARIO ESP. 2ª	897,39	119,33	1.016,72	897,39	119,33	897,39	1.016,72	1.016,72	14.234,08	13.995,42	
OPERARIO	740,92	116,98	857,90	740,92	116,99	740,92	857,92	857,92	12.010,64	11.776,64	

PERSONAL OFICINAS

PERSONAL DE OFICINA NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
Salario Base	1.074,01	906,01	888,16	841,64	763	752,27	737,96	709,39	698,66	662,89	628,13	484,13	441,25
Plus Actividad	304,67	282,91	282,44	271	267,34	229,61	226,08	207,39	185,76	136,9	87,4	53,47	53,47
Plus Extrasalarial	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45	156,45
Total Mes	1.535,13	1.345,37	1.327,05	1.269,09	1.186,79	1.138,33	1.120,49	1.073,23	1.040,87	956,24	727,98	651,17	
PAGAS EXTRAS													
SALARIO BASE	1.074,01	906,01	888,16	841,64	763	752,27	737,96	709,39	698,66	662,89	628,13	484,13	441,25
COMPLEMENTO PAGA	1.532,91	1.363,11	1.350,16	1.287,86	1.226,91	1.110,75	1.091,56	1.018,88	948,69	784,42	528,13	401,2	401,2
TOTAL CADA PAGA	2.606,92	2.269,11	2.238,32	2.129,50	1.989,91	1.863,02	1.829,52	1.728,28	1.647,35	1.447,32	1.012,26	842,45	
Total Anual HASTA 31 JUL	23.635,40	20.682,66	20.401,24	19.488,08	18.221,30	17.386,00	17.104,92	16.335,32	15.785,14	14.369,52	10.760,28	9.498,94	9.498,94
TOTAL ANUAL DESDE 1 AGOSTO	20.569,58	17.956,46	17.700,92	16.912,36	15.767,48	15.164,50	14.921,80	14.297,54	13.887,76	12.800,66	9.704,02	8.696,54	8.696,54



DIETAS

CACERES

Dieta

Dieta de desplazados

(41) Complemento dieta consolidado hasta 30 de Junio 2.013 personal que lo viniera percibiendo.

- Horario personal Indirecto: Se mantendrán los horarios actuales.

Cáceres, 8 de Agosto de 2.013

•••

(45) 9,78	(41) 1,57	TOTAL 11,35
		34,17