



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acuerdo sobre la modificación de varios artículos del Convenio Colectivo de la empresa "LIMSERMAN 2017, SL". (2018062839)

Visto el texto del Acta de fecha 11 de julio de 2018 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "LIMSERMAN 2017, SL" —código de convenio 06100392012018—, publicado en el DOE n.º 119, de 20 de junio de 2018, en la que se recogen los acuerdos relativos a la modificación de varios artículos del convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 la inscripción de la citada Acta 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, 13 de noviembre de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA
LIMSEMAN 2017, SL

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio de Empresa LIMSERMAN 2017, SL, siendo las 16:30 h. del día 13 de agosto de 2018, habiendo sido previamente convocados a la presente reunión y con la legitimación y capacidad mutuamente reconocida y otorgada por el Estatuto de los Trabajadores vigente, ambas partes

ACUERDAN

Primero.

Aprobar y firmar las modificaciones al Convenio Particular de la empresa LIMSERMAN 2017, SL, en los términos establecidos que se describen a continuación y atendiendo al requerimiento notificado en fecha 13 de agosto de 2018:

1. Supresión de las atribuciones a la Comisión Negociadora para que en ningún caso se solapen con las atribuidas a la Comisión Paritaria. Para ello se ha eliminado por completo el artículo 6 del convenio, por lo que el convenio modificado ahora tiene 29 artículos, siendo ahora el artículo 6 el siguiente:

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. Demás artículos modificados:

— Artículo 8.3 (ahora, tras la modificación, artículo 7), se añade que se hace a partir del marco legal establecido por las normas sectoriales y de competencia profesional.

Texto modificado:

Artículo 7. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:
 - I. Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo con arreglo a la legislación vigente.



- II. Adscribir a los trabajadores a las tareas necesarias en cada momento, que sean propias de su grupo profesional.
 - III. La determinación de la formación necesaria y acreditaciones mínimas para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
 - IV. La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima utilización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
 - V. La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas enseñares, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la Empresa, a sus clientes y a terceros.
 - VI. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, estableciendo los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este convenio y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
 - VII. Verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o trabajadora que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador o trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.
 - VIII. Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
3. La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el Empleador a su disposición (acceso a internet, correo electrónico, ordenador, teléfono, etcétera), la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado y en consonancia con el marco legal dispuesto por las normas sectoriales y de competencia profesional.



- Artículo 13 (tras la modificación, artículo 12), se añade respetando en todo caso el artículo 25 de este mismo convenio.

Texto tras modificación:

Artículo 12. Ceses voluntarios.

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, habrán de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha de dicho cese.

El incumplimiento de dicho preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año, salvo contratos de interinidad, despidos u otras causas similares.

Se deberá respetar en todo caso lo establecido en el artículo 25 de este mismo convenio, entendiéndose en este artículo como despido a los que tengan carácter disciplinario.

- Artículo 15 (actual artículo 14), se cambia referencia al artículo 48.4 y 48 bis a apartados 4.5 y 7 del artículo 48 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

Texto tras modificación:

Artículo 14. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. Pudiendo estas comenzar en día festivo o domingo, según coincidan los turnos, deberán disfrutarse en dos turnos uno de ellos en verano y el otro en invierno, y siempre serán del 1 al 15 el primer turno y del 16 al 30 el segundo turno.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores primando en todo caso las necesidades del cliente.

En cada servicio o unidad productiva y siempre que las necesidades del cliente así lo requieran, se evitará la coincidencia de dos o más trabajadores en un



mismo período de disfrute de vacaciones. También se tendrá en cuenta este criterio cuando por exigencias del cliente sea obligatorio la sustitución del personal durante el período vacacional posibilitando con ello la contratación más estable de personal interino.

2. En los casos en los que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante un determinado período, sus vacaciones deberán coincidir necesariamente con las fechas en la que se produzca dicho cierre.
3. Las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más empleados del mismo centro de trabajo que desempeñen análogo puesto se resolverán en atención al siguiente esquema:
 - I. Tendrá preferencia si tiene hijos en edad escolar y el período vacacional elegido corresponde a período vacacional escolar.
 - II. Ante igualdad de condición se considerará que prima el de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- Artículo 22 (actual artículo 21), se añade mención a la Ley 8/2011 de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Actual redacción:

Artículo 21. Medidas de promoción de la igualdad de género.

Ambas partes coinciden en que es necesario realizar medidas que promuevan la igualdad de género, especialmente en aquellos sectores más masculinizados y rigiéndose en



lo establecido en la Ley 8/2011 de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura:

Para ello se incidirá por parte de la Empresa en los siguientes aspectos:

- Reclutamiento de personal:

- I. Sensibilizar y orientar a las personas intervinientes en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades para evitar desigualdades.
- II. Captar mayor número de candidaturas femeninas en los procesos de reclutamiento y selección.
- III. Adecuar los procesos de reclutamiento y selección respetando el principio de igualdad de oportunidades.
- IV. Evitar todo tipo de desigualdades por razón de sexo en los procesos de reclutamiento y selección.
- V. Promover la contratación de mujeres.

- Promoción:

- I. Informar sobre los procesos de promoción que se realizan en la empresa en igualdad de oportunidades.
- II. Promover acciones de detección de mujeres con potencial y establecimiento de procedimientos de evaluación objetiva.
- III. Fomentar medidas directas para la promoción de mujeres.
- IV. Orientar la carrera profesional de las mujeres de la empresa para eliminar los obstáculos y dificultades que encuentran las mujeres en el mundo laboral.

- Salud:

- I. Mejorar los métodos de trabajo y entorno ergonómico.
- II. Sensibilizar a la plantilla de la empresa en el área de salud laboral para conseguir una buena prevención de enfermedades o lesiones propias del puesto de trabajo.
- III. Poner en marcha acciones propias de prevención de riesgos laborales específicos de las mujeres.
- IV. Fomentar acciones para la prevención del acoso sexual.



— Artículo 29 (actual artículo 28), se sustituye BOE por DOE

Actual redacción:

Artículo 28. Comisión Paritaria.

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del presente convenio en el DOE. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.
2. La Comisión Mixta está integrada paritariamente por el representante legal de los trabajadores vigente en cada momento e igualmente con un representante de la Empresa quien actuará como secretario.

En el caso de que aumente el número de representantes en la empresa, esta comisión podrá aumentar su número hasta un máximo de tres representantes por cada una de las partes.

3. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz pero no voto.
4. La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de siete días, siendo válida la comunicación on-line, a instancia de cualquiera de las partes, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.
5. La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:
 - I. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
 - II. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
 - III. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio colectivo.
 - IV. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.
6. Las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter



general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

7. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

I. Exposición sucinta y concreta del asunto.

II. Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.

III. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

A este escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

8. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

9. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

— Artículo 30 (actual artículo 29), se sustituye "sistema de solución de extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto de la comunidad de Extremadura" por "acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura (ASEC-EX).

Texto actual tras modificación:

Artículo 29. Solución extrajudicial de conflictos.

1. Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos: En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo para la negociación de un nuevo convenio, ambas partes se someterán al Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura (ASEC-EX), ya que allí está establecido el domicilio Social de la Empresa, cuyo anexo establece:



“Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Extremadura y en su reglamento”.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Extremadura y en su reglamento”.

Segundo.

Habilitar a don Francisco Javier Tostado Rodríguez, con DNI 7007789 B y a Dña. Gloria Iglesias Lagoa, letrada colegiada n.º 3811 del ICABA para realizar cuantos tramites sean oportunos para articular el registro, depósito y publicación aquí suscrito en el boletín oficial correspondiente.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, ratificándose en todo su contenido sin reserva alguna, ambas partes, social y empresarial, firman la presente Acta dando fe de lo contenido en la presente reunión en la fecha arriba señalada.

ASISTENTES

- Por la representación empresarial: se designa a don Fco. Javier Tostado Rodríguez.
- Por la representación de los trabajadores: se designa a Dña. Juana Cuadrado Bernal.

