



*RESOLUCIÓN de 16 de enero 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 texto del II Convenio Colectivo de la empresa Liteyca, SL, de la provincia de Cáceres. (2018060237)*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Liteyca, SL, de la provincia de Cáceres (código de convenio 10100011012013), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, 16 de enero de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



## II CONVENIO COLECTIVO DE LITEYCA, SL DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

(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, SL y los Delegados de personal del centro de trabajo sito en Pol. de las Capellanías. c/ Toneleros, 24. 10005 Cáceres, como representantes legales de los trabajadores del citado centro de trabajo, que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

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 Funcional y Territorial.***

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, dentro de la provincia de Cáceres, así como a los trabajadores adscritos al mismo.

#### ***Artículo 3. Ámbito personal.***

El convenio afectará a todo el personal, adscrito al centro de trabajo, 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. Ámbito Temporal.***

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2019.



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.

#### ***Artículo 5. Absorción y Compensación.***

Las 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.

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.

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.

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 orgánica e indivisible y serán consideradas globalmente.

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.

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 6. Garantía personal.***

Lo anteriormente mencionado no es de aplicación para aquellos derechos adquiridos por los trabajadores, que hayan sido reconocidos como tal expresamente por la empresa y hayan



sido otorgados a título personal, los cuales permanecerán inalterables en las condiciones pactadas individual o colectivamente.

***Artículo 7. 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, de acuerdo con la legislación vigente y en los términos y condiciones que establezcan las partes.

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.

***Artículo 8. Funciones, composición y Procedimientos de la Comisión Paritaria.***

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 hábiles 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 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 La Comunidad Autónoma 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 Cáceres.

## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ***Artículo 9. Facultad de organización.***

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.

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.

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 III

## RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

**Artículo 10. Contratación.**

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 deberá formalizarse en todo caso por escrito.

Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa de 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.

**Artículo 11. Pruebas de aptitud.**

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 de ámbito personal de Convenio.

**Artículo 12. Periodos de prueba.**

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.

**Artículo 13. Extinción de los contratos.**

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.
2. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando, al menos, con 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.
3. El cese deberá comunicarse al trabajador por escrito, con la misma antelación con la que se establece en el apartado 2 de este artículo. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de la tabla de convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación por escrito del cese. La citada liquidación deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

**Artículo 14. Jubilación y contrato de relevo.**

La jubilación está vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento

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.

## CAPÍTULO IV

## ESTRUCTURA PROFESIONAL

**Artículo 15. 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 16. 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 período 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, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una responsabilidad limitada y supervisión sistemática.

Las partes acuerdan, en mediación ante la FRLEX y en el seno del acuerdo de la negociación del presente convenio, el compromiso a redactar e incorporar al texto del presente convenio,





en el plazo de 6 meses, una nueva clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales y su posterior incorporación al texto del este convenio.

Una vez incorporada la nueva clasificación profesional, la empresa reubicará a los trabajadores en su correspondiente categoría profesional, desde su publicación hasta la finalización del presente convenio.

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. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup>	Operario 1. <sup>a</sup>	Operario 2. <sup>a</sup>	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. <sup>a</sup> Admvo.	Jefe 2. <sup>a</sup> Admvo.	Oficial 1. <sup>a</sup>	Auxiliar Admvo.
	Jefe Departamento.	Delineante.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Recepcionista.
			Delineante 1. <sup>a</sup>	
			Delineante 2. <sup>a</sup>	
			Programador.	

**Artículo 17. Formación Profesional.**

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

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. Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

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.

**CAPÍTULO V****TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 18. Jornada anual de trabajo.**

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual será de 1.752 horas para todos los años de vigencia del presente convenio.

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 descansos con la concesión de días de libre disposición, para cuya concesión se estará a lo dispuesto para los días de licencia de asuntos propios.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes excepto la semana que corresponda a guardia que será, según cuadrante establecido, de lunes a domingo. En caso de realización de jornada continua se concederá un descanso diario de 30 minutos a mitad de la misma.

El horario ordinario será el establecido en el anexo II del presente convenio.

**Artículo 19. Comienzo y final de la jornada. Sistemas de Control.**

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. 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.



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, teniendo en cuenta la ley de protección de datos personales y previa comunicación de tales medios a la representación de los trabajadores.

La ausencia al trabajo deberá ser preavisada 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.

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.

El uso del crédito sindical deberá comunicarse con una antelación de 24 horas a su disposición.

#### **Artículo 20. Calendario.**

El calendario laboral se negociará con la representación del centro de trabajo una vez conocidos los festivos del ámbito correspondiente.

El calendario y horarios acordados y pactados por las partes son los que figuran en el anexo II del presente convenio. Los trabajadores están obligados a trabajar durante los días y en el horario establecido según les corresponda.

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

- 10 fiestas nacionales.
- 2 fiestas autonómicas.
- 2 fiestas locales.
- 2 fiestas de convenio: 24 y 31 de diciembre.

#### **Artículo 21. Vacaciones.**

Los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales.

El período o períodos de su disfrute se fijarán 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 que corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

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.

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.

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.

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.

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.

Cualquier cambio que se produzca y modifique del calendario vacacional será informado previamente a la representación de los trabajadores correspondiente.

### ***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 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, se aplicará lo dispuesto en el artículo 37 del E.T.

### ***Artículo 23. Trabajos de fin de semana y festivos.***

Personal Indirecto y Directo I+M.

Se acuerda el uso del mismo de manera puntual. Salvo aquellos trabajos que por los compromisos con los clientes o con la administración requieran su atención, estableciendo que deben dar las garantías para poder abordar el 25 % de la actividad realizada en una jornada ordinaria.

Para cubrir este servicio será de forma voluntaria y se cubrirán los turnos oportunos teniendo en cuenta la limitación de la jornada anual establecida en este convenio. Con el fin de que se produzcan un reparto equitativo de los trabajos que se pudieran realizar en fin de semana y/o festivos, se establecerá un sistema de orden de llamada rotativo entre los trabajadores.

Cada turno de trabajo tendrá un plus económico de 65 € brutos, más un día libre de descanso a los efectos de la limitación de la jornada anual establecida. Las jornadas de descanso generadas por el concepto de trabajo en fin de semana y festivo serán acordadas entre empresa y el trabajador para su disfrute dentro de los tres meses siguientes.



Adicionalmente, se establece una guardia voluntaria durante los fines de semana y festivos, abonándose a 90 € brutos más los puntos que se sumarán a la bolsa mensual, en el caso del personal de obra. Dicho importe incluye el exceso de jornada.

#### Personal Indirecto Planta Externa

Se entenderá por disponibilidad la situación de localización en la que permanezcan los trabajadores, durante la 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.

## CAPÍTULO VI SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### **Artículo 24. Causas y efectos.**

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.

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

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.

Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo correspondiente del presente convenio colectivo.

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

### **Artículo 25. Maternidad.**

La maternidad está y estará vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento.

**Artículo 26. Paternidad.**

La paternidad está y estará vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento.

**Artículo 27. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

**1. 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 período 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.



2. 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 28. Lactancia.***

La lactancia está y estará vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá 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.

### ***Artículo 29. Nacimiento hijos prematuros.***

El nacimiento de hijos prematuros está y estará vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada por este motivo, 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. El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

### ***Artículo 30. Guarda Legal.***

La guarda legal está y estará vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá 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 la reducción de jornada.

### ***Artículo 31. Víctimas violencia de género.***

La regulación de víctimas de violencia de género está y estará vinculada a la legalidad que esté vigente en cada momento.





La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada o adaptación de la misma, corresponderá 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 la reducción de jornada.

## CAPÍTULO VII

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

#### ***Artículo 32. 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 prestará 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 33. 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 tres días naturales. En los supuestos de desplazamiento superiores a tres meses, 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.

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.

Se concederá un día de viaje de ida y de vuelta siempre que el desplazamiento sea superior a 300 km. En el caso de estar de vacaciones o disfrutando algún permiso retribuido, se concede un día de viaje de ida y otro de regreso, en caso de estar fuera de la provincia.



Al personal desplazado por tiempo continuado y superior a 30 días de duración fuera de la delegación se le abonarán adicionalmente 95 €, sólo y exclusivamente en los términos descritos.

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 precedente.

### **Artículo 34. 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 los delegados de personal. 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 será necesario iniciar el período 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 período de consultas y por ende la comunicación a la autoridad laboral competente en ningún caso se retrotraerían a la fecha de 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 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 laborales para asuntos personales. Si el traslado fuese a otra provincia no limítrofe, se concederán cinco días laborales.

Tendrán prioridad de permanencia los representantes de los trabajadores.



La empresa comunicará las plazas vacantes en los centros de trabajo a la representación legal de trabajadores 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 viaje con el desplazado, de las que compongan la familia y convivan con el mismo.

## CAPÍTULO VIII PERCEPCIONES ECONÓMICAS

### ***Artículo 35. Sistema retributivo.***

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 1) y según se establece en sus correspondientes artículos.

Las tablas salariales que se adjuntan como anexo I, serán efectivas desde 01.01.2017, resultantes de actualizar la tabla aplicada durante el año 2016 con un incremento del 1,9 % sobre el salario base, plus extrasalarial (actual plus salarial de distancia) y complemento de paga. Los atrasos generados por la presente subida deberán hacerse efectivos por la empresa dentro de los 60 días siguientes a la publicación de las tablas salariales en el DOE.

Para el año 2018 se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 1,9 % sobre el salario base, plus salarial de distancia y complemento de paga, a partir del 01.01.2018.



Para el año 2019 se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 1,9 % sobre el salario base, plus salarial de distancia y complemento de paga, a partir del 01.01.2019.

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 personal y nominativos Serán de cuenta de la empresa los medios necesarios para hacerlos efectivos.

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

### ***Artículo 36. 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 37. Plus salarial de distancia.***

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

### ***Artículo 38. 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.

Esos pluses (plus mando, plus jefe de equipo-capataz, plus conducción) fueron eliminados y pasaron a unificarse en un solo concepto a partir del 1 de agosto de 2013 con la denominación Ad Personam y se mantienen solo y exclusivamente al personal que a fecha 31 de julio de 2013 estaban incorporados en Liteyca y tuvieran derecho a los mismos entonces.

El plus denominado Plus Jefe Provincial pasó a denominarse Gratificación Absorbible.

### ***Artículo 39. 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 diciembre, 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.

#### ***Artículo 40. 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 € 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 41. 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 empresarial 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 42. Dietas.***

La finalidad será resarcir a los trabajadores de los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos efectuados por motivos laborales.

Se establecen las siguientes dietas para todos los trabajadores afectados por el presente convenio.



— Dieta Completa o desplazado: 34,17 €.

— Media dieta o dieta residente: 9,78 €.

Para el personal que a fecha 30 de junio 2013 viniera percibiendo el complemento de media dieta o dieta residente de 1,57 € queda consolidado y como mejora personal de dieta.

#### **Artículo 43. 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.

### CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL

#### **Artículo 44. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.**

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, desde el primer día de la baja, hasta el 100 % del salario base y el plus salarial de distancia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará hasta llegar al 100 % del salario base y el plus salarial de distancia, desde el decimoquinto día.

En ambos casos el periodo máximo de percepción de dichos complementos será de 12 meses, prorrogable por otros 6 meses, de acuerdo con los criterios establecidos por la seguridad social.

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.

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 45. 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 46. Seguro de vida y accidente.**

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 en 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 a la representación legal de los trabajadores.

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 los representantes de los trabajadores 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 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 tomará las medidas legales a su alcance.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES

**Artículo 49. Principios generales.**

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.





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.

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 la protección colectiva a la individual. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

#### ***Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud.***

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.

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 e 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.



Reuniones. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente (artículo 38 LPRL), y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo fundamentado en circunstancias extraordinarias. El comité adoptará 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.
- e) 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 51. Delegados de Prevención.***

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

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.

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 52. 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 comprobase 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 53. 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 exceptuarán aquellos reconocimientos que tendrán carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 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.

#### ***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.***

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.

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.

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

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 legal de los trabajadores.

### ***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 artículo 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 repercute 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 de la 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 artículo 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 índole 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 artículo 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, aun 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 artículos 64 y 65 del ET (ap. 1 a 5 del artículo 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:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco
- 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 tablones 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 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.***

En aquellas materias no previstas en el presente convenio, las partes se obligan a cumplimiento de las disposiciones contenidas en el convenio colectivo de la provincia de Cáceres de siderometalúrgicas y demás disposiciones legales que sean de general aplicación.

***Disposición adicional segunda.***

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.

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:

OLGA MARTÍN DÍAZ

LÁZARO DURÁN POLO

FRANCISCO FERNÁNDEZ BONILLA

POR LA EMPRESA:

SALVADOR ROMÁN CURTO

JESÚS GIL BUDIÑO

MIGUEL SALAS REY



Anexo I: Tabla salarial 2017

PERSONAL DE OBRA DELEGACIÓN DE CÁCERES				PAGAS EXTRAS JULIO Y NAVIDAD			TOTAL ANUAL
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	SALARIO MES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO A PAGA	TOTAL PAGA (JULIO Y NAVIDAD)	TOTAL ANUAL
Encargado/Tec. Org. 1ª	1.104,23 €	139,34 €	1.243,57 €	1.104,23 €	371,78 €	1.476,01 €	17.874,83 €
Capataz. Tec. Obra	1.091,32 €	139,34 €	1.230,66 €	1.091,32 €	347,39 €	1.438,71 €	17.645,29 €
Oficial 1ª	1.078,46 €	139,34 €	1.217,80 €	1.078,46 €	332,18 €	1.410,64 €	17.434,85 €
Oficial 2ª	1.065,54 €	139,34 €	1.204,88 €	1.065,54 €	305,52 €	1.371,05 €	17.200,62 €
Oficial 3ª/almacenero	1.052,66 €	139,34 €	1.192,00 €	1.052,66 €	301,42 €	1.354,08 €	17.012,10 €
Operario esp. 1ª	1.021,80 €	139,34 €	1.161,14 €	1.021,80 €	294,54 €	1.316,34 €	16.566,37 €
Operario esp. 2ª	914,44 €	121,60 €	1.036,04 €	914,44 €	121,60 €	1.036,04 €	14.504,53 €
Operario	755,00 €	119,20 €	874,20 €	755,00 €	119,21 €	874,21 €	12.238,82 €

PERSONAL DE OFICINA	PAGAS EXTRAS								
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
Salario Base	1.094,42 €	923,22 €	905,04 €	857,63 €	777,50 €	766,56 €	751,98 €	722,87 €	
Plus Actividad	<b>304,67 €</b>	<b>282,91 €</b>	<b>282,44 €</b>	<b>271,00 €</b>	<b>267,34 €</b>	<b>229,61 €</b>	<b>226,08 €</b>	<b>207,39 €</b>	
Plus Salarial	159,42 €	159,42 €	159,42 €	159,42 €	159,42 €	159,42 €	159,42 €	159,42 €	
Total Mes	1.558,51 €	1.365,56 €	1.346,90 €	1.288,05 €	1.204,26 €	1.155,60 €	1.137,48 €	1.089,68 €	
PAGAS EXTRAS									
Salario base	1.094,42 €	923,22 €	905,04 €	857,63 €	777,50 €	766,56 €	751,98 €	722,87 €	
Complemento paga	1.562,04 €	1.389,01 €	1.375,81 €	1.312,33 €	1.250,22 €	1.131,85 €	1.112,30 €	1.038,24 €	
TOTAL PAGA	2.656,45 €	2.312,23 €	2.280,85 €	2.169,96 €	2.027,72 €	1.898,42 €	1.864,28 €	1.761,11 €	
TOTAL ANUAL	24.015,01 €	21.011,15 €	20.724,47 €	19.796,57 €	18.506,55 €	17.663,98 €	17.378,37 €	16.598,39 €	



Anexo I: Tabla salarial 2018									
<b>PERSONAL DE OBRA</b>									
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS JULIO Y NAVIDAD			TOTAL ANUAL		
				SALARIO BASE	COMPLEMENTO A PAGA	TOTAL PAGA (JULIO Y NAVIDAD)			
Encargado/Tec. Org. 1ª	1.125,21 €	141,99 €	1.267,19 €	1.125,21 €	378,85 €	1.504,06 €	18.214,45 €		
Capataz. Tec. Obra	1.112,05 €	141,99 €	1.254,04 €	1.112,05 €	353,99 €	1.466,04 €	17.980,55 €		
Oficial 1ª	1.098,95 €	141,99 €	1.240,93 €	1.098,95 €	338,50 €	1.437,44 €	17.766,11 €		
Oficial 2ª	1.085,78 €	141,99 €	1.227,77 €	1.085,78 €	311,32 €	1.397,10 €	17.527,43 €		
Oficial 3º/almacenero	1.072,66 €	141,99 €	1.214,64 €	1.072,66 €	307,15 €	1.379,81 €	17.335,33 €		
Operario esp. 1ª	1.041,22 €	141,99 €	1.183,20 €	1.041,22 €	300,14 €	1.341,35 €	16.881,13 €		
Operario esp. 2ª	931,81 €	123,91 €	1.055,72 €	931,81 €	123,91 €	1.055,72 €	14.780,11 €		
Operario	769,34 €	121,47 €	890,81 €	769,34 €	121,48 €	890,82 €	12.471,36 €		

  

PERSONAL DE OFICINA	PAGAS EXTRAS								
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	TOTAL
Salario Base	1.115,21 €	940,77 €	922,23 €	873,93 €	792,27 €	781,13 €	766,27 €	736,60 €	
Plus Actividad	304,67 €	282,91 €	282,44 €	271,00 €	267,34 €	229,61 €	226,08 €	207,39 €	
Plus Salarial	162,45 €	162,45 €	162,45 €	162,45 €	162,45 €	162,45 €	162,45 €	162,45 €	
Total Mes	1.582,33 €	1.386,13 €	1.367,12 €	1.307,38 €	1.222,06 €	1.173,19 €	1.154,80 €	1.106,44 €	

  

PAGAS EXTRAS									
Salario base	1.115,21 €	940,77 €	922,23 €	873,93 €	792,27 €	781,13 €	766,27 €	736,60 €	
Complemento paga	1.591,71 €	1.415,40 €	1.401,95 €	1.337,26 €	1.273,98 €	1.153,36 €	1.133,43 €	1.057,97 €	
TOTAL PAGA	2.706,92 €	2.356,17 €	2.324,18 €	2.211,19 €	2.066,24 €	1.934,49 €	1.899,70 €	1.794,57 €	
TOTAL ANUAL	24.401,83 €	21.345,86 €	21.053,84 €	20.110,91 €	18.797,22 €	17.947,25 €	17.657,01 €	16.866,47 €	



PERSONAL DE OBRA		PAGAS EXTRAS JULIO Y NAVIDAD										TOTAL ANUAL
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	SALARIO MES	COMPLEMENTO A PAGA			TOTAL PAGA (JULIO Y NAVIDAD)			TOTAL ANUAL		
				SALARIO BASE								
Encargado/Tec. Org. 1ª	1.146,59 €	144,68 €	1.291,27 €	1.146,59 €	386,04 €	1.532,63 €	1.532,63 €	1.532,63 €	1.532,63 €	18.560,53 €		
Capataz. Tec. Obra	1.133,18 €	144,68 €	1.277,87 €	1.133,18 €	360,71 €	1.493,90 €	1.493,90 €	1.493,90 €	1.493,90 €	18.322,18 €		
Oficial 1ª	1.119,83 €	144,68 €	1.264,51 €	1.119,83 €	344,93 €	1.464,76 €	1.464,76 €	1.464,76 €	1.464,76 €	18.103,66 €		
Oficial 2ª	1.106,41 €	144,68 €	1.251,10 €	1.106,41 €	317,24 €	1.423,65 €	1.423,65 €	1.423,65 €	1.423,65 €	17.860,45 €		
Oficial 3ª/almacenero	1.093,04 €	144,68 €	1.237,72 €	1.093,04 €	312,98 €	1.406,02 €	1.406,02 €	1.406,02 €	1.406,02 €	17.664,70 €		
Operario esp. 1ª	1.061,00 €	144,68 €	1.205,68 €	1.061,00 €	305,84 €	1.366,84 €	1.366,84 €	1.366,84 €	1.366,84 €	17.201,87 €		
Operario esp. 2ª	949,52 €	126,26 €	1.075,78 €	949,52 €	126,26 €	1.075,78 €	1.075,78 €	1.075,78 €	1.075,78 €	15.060,94 €		
Operario	783,96 €	123,78 €	907,74 €	783,96 €	123,79 €	907,75 €	907,75 €	907,75 €	907,75 €	12.708,32 €		

  

PERSONAL DE OFICINA	PAGAS EXTRAS								
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	TOTAL ANUAL
Salario Base	1.136,40 €	958,64 €	939,75 €	890,53 €	807,32 €	795,97 €	780,83 €	750,60 €	750,60 €
Plus Actividad	304,67 €	282,91 €	282,44 €	271,00 €	267,34 €	229,61 €	226,08 €	207,39 €	207,39 €
Plus Salarial	165,54 €	165,54 €	165,54 €	165,54 €	165,54 €	165,54 €	165,54 €	165,54 €	165,54 €
Total Mes	1.606,61 €	1.407,09 €	1.387,73 €	1.327,07 €	1.240,20 €	1.191,12 €	1.172,45 €	1.123,53 €	1.123,53 €

  

PAGAS EXTRAS									
Salario base	1.136,40 €	958,64 €	939,75 €	890,53 €	807,32 €	795,97 €	780,83 €	750,60 €	750,60 €
Complemento paga	1.621,96 €	1.442,29 €	1.428,59 €	1.362,67 €	1.298,18 €	1.175,27 €	1.154,97 €	1.078,07 €	1.078,07 €
TOTAL PAGA	2.758,36 €	2.400,93 €	2.368,34 €	2.253,20 €	2.105,50 €	1.971,24 €	1.935,80 €	1.828,66 €	1.828,66 €
TOTAL ANUAL	24.796,00 €	21.686,92 €	21.389,46 €	20.431,23 €	19.093,42 €	18.235,89 €	17.940,95 €	17.139,65 €	17.139,65 €

Anexo I: Tabla salarial 2019



## Anexo II: Horarios

Personal Indirecto I+M: L-V Turnos de 8 a 14 horas y de 17 a 19 horas. De 7.30 a 15.30 y de 13 a 21 horas

Personal Directo I+M: L-V 9 a 18 horas con una hora para la comida. El horario de trabajo de fin de semana y festivos será de 09:00 a 17:00 horas.

Personal Indirecto Planta Externa: L-V 8 a 14 y de 17 a 19 horas

Personal Directo Planta Externa: L-J 8 a 16.30 y V de 8 a 14 horas

Almacén: L-V de 8 a 14 y de 17 a 19 horas