



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

17725

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Liteyca, SL (exp.: CC_TA_02/084, codi de conveni 07100111012015)

Antecedents

1. El dia 5 de desembre de 2013, la representació de l'empresa Liteyca, SL, i la del seu personal va aprovar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 20 de desembre, el senyor Juan Luis Sánchez Villegas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Liteyca, SL, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 27 d'octubre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

I CONVENI COL·LECTIU DE LITEYCA DE LA PROVÍNCIA DE LES BALEARS

Palma de Mallorca, 5 de desembre de 2013

(Quan en aquest text s'utilitzen els termes «treballadors» o «empleats», es fa en un sentit neutre, per la qual cosa comprèn persones d'ambdós sexes).

Aquest Conveni col·lectiu i els seus annexos se subscriuen entre la Direcció de Liteyca, S.L., i els membres del comitè d'empresa de les Balears amb centres de treball situats en el POL. IND. DE SON NOGUERA, C/CAS ROSSOS, 6, PARCEL·LES A-16 I A-17 07620,



LLUCMAJOR (MALLORCA) i POL. IND. CARRER S'HORTS DES JURATS, 26, CARRETERA DE MAÓ A CIUTADELLA 07740 MERCADAL (MENORCA) com a representants legals dels treballadors dels centres de treball esmentats, que han format part de la Comissió Negociadora.

Aquest Conveni està emparat en la força normativa a què es refereix l'article 82 i següents del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Capítol I

Disposicions generals

Article 1. Naturalesa

Aquest Conveni col·lectiu constitueix l'expressió lliurement adoptada per les parts a l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, i s'empara en la força normativa que refereix l'article 82 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 2. Àmbit territorial i funcional

Aquest Conveni és d'aplicació als centres de treball de la companyia, actualment constituïts en el polígon industrial de Son Noguera —carrer de Cas Rossos, 6, parcel·les A-16 i A-17 (07620 Mallorca), i en el carrer Hort des Jurats, 26, de la localitat des Mercadal (MENORCA), i també als treballadors adscrits a aquests.

Article 3. Àmbit personal

El Conveni afectarà tot el personal de l'empresa adscrit als centres de treball de les Balears, amb les excepcions que preveuen els articles 1.3. c) i 2.1. a) de l'Estatut dels treballadors, i també aquells altres que exerceixin càrrecs de delegat com a màxim responsable de la unitat productiva, atesa l'especial responsabilitat.

Article 4. Normes d'aplicació general

1. Les millores econòmiques o de qualsevol altra índole que puguin establir-se per disposicions legals o reglamentàries seran absorbides i/o compensades per les establertes en conjunt i en còmput anual d'aquest Conveni.
2. Per a la valoració i compensació d'aquestes millores es prendrà com a base el total de retribucions brutes anuals i amb relació a la jornada normal de treball.
3. Les condicions laborals que es deriven d'aquest Conveni en l'aspecte merament econòmic formen un conjunt orgànic i indivisible, que no es podrà considerar aïlladament, sinó en la seva totalitat.
4. Si alguna de les seves clàusules és declarada nul·la, se sotmetrà a revisió la repercussió que la nul·litat pugui tenir sobre el contingut del Conveni col·lectiu, i es mantindrà vigent el contingut d'aquest no afectat per la nul·litat.

Article 4 bis. Normes d'aplicació general

Si l'empresa du a terme un procés per a la inaplicació de les condicions convencionals pactades de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors (ET) i no s'assoleix acord amb la representació legal dels treballadors existent durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària Mixta d'Interpretació del Conveni que preveu l'article 7, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi assolit un acord, les parts signants d'aquest Conveni acordaran que serà d'aplicació, segons estableixi el seu contingut normatiu, el V Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (sistema extrajudicial), publicat en el BOE número 46, de 23 de febrer de 2012.

Article 5. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de juliol de 2013 i finalitzarà el 31 de desembre de 2015.

En cas de denúncia per alguna de les parts signants amb temps mínim de tres mesos a la data d'acabament de la seva vigència o qualsevol de les seves pròrrogues mitjançant escrit davant l'autoritat laboral i davant l'altra part. Aquest Conveni quedarà tàcitament prorrogat per anys naturals en finalitzar el període de vigència que s'ha indicat abans, en el cas que no intervingui denúncia expressa de qualsevol de les parts.

Les parts es comprometen a constituir la taula negociadora i iniciar les negociacions del conveni col·lectiu següent en el mes posterior a la recepció de la denúncia del conveni col·lectiu per una de les parts. La part receptora de la comunicació ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació. Les parts s'obliguen a negociar de bona fe. Si no hi intervé denúncia expressa, i en les formes que s'han exposat anteriorment, aquest Conveni s'entendrà prorrogat anualment en els seus termes.



Compensació i absorció

Les condicions pactades en aquest Conveni seran compensables en la seva totalitat amb les que regien anteriorment, per millores pactades o unilateralment concedides per la companyia, per imperatiu legal, judicial, administratiu, pactes de qualsevol classe, contracte individual o per qualsevol altra causa, o font de la relació laboral.

Tenint en compte la naturalesa d'aquest Conveni, les disposicions legals futures dictades per qualsevol autoritat legislativa, organisme o jurisdicció del Ministeri de Treball, Administració regional o del Govern, que impliquin variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius o que suposin la creació d'algun de nou, sempre que estiguin determinats econòmicament o afectin el nombre d'hores pactades a treballar, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerats en còmput anual, superen el nivell d'aquest Conveni.

Als efectes de l'aplicació pràctica de la compensació i l'absorció, les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i seran considerades globalment.

El que s'ha esmentat anteriorment no és d'aplicació per a aquells drets adquirits pels treballadors, reconeguts a títol personal, que romandran inalterables en les condicions pactades individualment o col·lectivament.

Article 6. No-competència, lleialtat, conflictes d'interessos i confidencialitat

Com a element essencial de les seves obligacions laborals, els empleats de la companyia accepten que la seva relació laboral es desenvoluparà amb compliment estricte del deure de bona fe, per la qual cosa convenen que no podran dur a terme activitats o treballs de qualsevol tipus pel seu propi compte o per compte aliè, que es puguin presentar o competir amb la companyia, sense obtenir prèviament l'autorització escrita expressa de la Direcció.

En el contracte de treball podran les parts, companyia i empleat, si ho estimen oportú, convenir clàusules de no-competència o concurrència amb la companyia, per a després d'extingir-se el contracte de treball, en els termes i les condicions que estableixin. Així mateix, els empleats declaren expressament adherir-se a les normes sobre integritat de la companyia, l'incompliment de les quals constituirà un supòsit de faltes per afegir al que estableix el capítol XI d'aquest Conveni. Com a deure inclòs en aquestes normes internes de l'empresa, els empleats declararan per escrit immediatament a la Direcció d'aquesta qualsevol situació de conflicte d'interessos amb aquesta o qualsevol situació en la qual els seus familiars directes estiguin implicats en el conflicte esmentat, bé perquè qualsevol d'ells té algun tipus de relació mercantil o comercial amb la companyia o en qualitat de subministrador o proveïdor d'aquesta, o bé perquè tenen qualitat d'accionistes o col·laboradors de tercers involucrats. Els empleats guardaran confidencialitat i discreció respecte dels mètodes productius, processos, operacions, projectes i plans d'inversió i ocupació i dades relacionades amb la companyia o els seus empleats, especialment davant qualsevol mitjà de difusió informativa, públic o privat, considerats tots com a secrets industrials. L'incompliment de qualsevol de les obligacions que preveu aquest article serà considerat a tots els efectes com a transgressió de la bona fe contractual i sancionat en el seu grau màxim corresponent.

Capítol II

Comissió d'Interpretació i Vigilància

Article 7. Comissió Paritària Mixta d'Interpretació del Conveni

Funcions.-La Comissió Paritària que s'institueix en aquest Conveni tindrà com a missió la interpretació de les clàusules i condicions d'aquest.

En conseqüència, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen que les situacions litigioses que afectin els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest, prèviament al plantejament de conflicte col·lectiu, i d'acord amb el que preveuen l'article 82.2. de l'Estatut dels treballadors i l'article 63 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, seran sotmeses a la Comissió Paritària, que emetrà dictamen sobre la discrepància plantejada, de conformitat amb el que preveu l'article 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, en el termini màxim de quinze dies des de la presentació de la sol·licitud del dictamen. Una vegada transcorregut aquest termini, s'entendrà com a complida i sense avinença la submissió de la qüestió a la Comissió Paritària. L'incompliment d'aquest requisit donarà lloc a la retroacció del procediment judicial per a l'esmena del defecte.

Composició.-Estarà integrada per quatre vocals, dos en representació de l'empresa i dos en representació de la part social. Un dels vocals de l'empresa actuarà com a secretari. Ambdues parts es comunicaran mútuament la composició dels seus membres. Els acords que assoleixi la Comissió Paritària necessitaran una majoria de 3 vots per a la seva aprovació.

Normes de funcionament.-La Comissió Mixta es reunirà de manera ordinària cada sis mesos als efectes de seguiment d'aquest Conveni, i amb caràcter extraordinari a instàncies de qualsevol de les parts integrants de la Comissió esmentada. Les decisions de la Comissió Paritària es prendran per majoria absoluta dels membres presents. A les reunions de la comissió, les parts podran anar acompanyades pels assessors que considerin oportuns. De cada reunió s'aixecarà l'acta corresponent.



Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, i s'aplicarà el reglament de funcionament d'aquest. Se sotmeten expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8è del reglament esmentat, segons la Resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 i publicat en el BOCAIB el 24 de gener de 1998

Capítol III

Organització del treball

Article 8. Facultat d'organització

1. L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.
2. L'organització del treball té per objecte assolir en el centre de treball un nivell adequat de productivitat. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: Direcció i treballadors.
3. Són matèria d'organització general, entre d'altres, els plans, les previsions, els pressuposts, els programes i els objectius de totes les àrees funcionals del centre de treball, la determinació de les estructures que, en cada moment, s'acomodin millor a les finalitats establertes; la descripció i designació de les atribucions i responsabilitats de cada unitat orgànica; la fixació dels nivells de direccions, exigències professionals i de categoria laboral dels qui les cobreixen, i la implantació de mètodes i mitjans de control per avaluar la gestió que s'ha dut a terme.

Capítol IV

Article 9. Contractació, períodes de prova i preavisos

1. La contractació podrà fer-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, disposicions complementàries i en aquest Conveni, i s'haurà de formalitzar en tot cas per escrit.

Als treballadors amb contracte de durada determinada, a l'empara de la normativa legal, i als contractats a temps parcial, els resultarà d'aplicació aquest Conveni, amb les excepcions derivades de la naturalesa del seu contracte i de les disposicions particulars i específiques que conté aquest Conveni.

La Direcció determinarà el procés i les proves que s'han de dur a terme per a l'ingrés i la documentació que cal aportar, i informará la representació dels treballadors sobre el lloc o els llocs que cal cobrir, les condicions que han de reunir els aspirants i les característiques de les proves de selecció. La Direcció de l'empresa vetllarà per l'aplicació objectiva i pel compliment exacte de la legalitat en l'ingrés de personal, inclosa la contractació, i informará la representació dels treballadors del resultat de les proves teòricopràctiques d'índole professional a què puguin ser sotmesos els candidats. S'exceptuen d'aquest règim els ingressos per a llocs exclosos de l'àmbit personal del Conveni.

Amb independència de quina sigui la vinculació contractual del treballador i el règim jurídic a què es trobi subjecte, tot el personal està obligat a complir la normativa sobre seguretat i salut laboral, com també els procediments sobre organització i funcionament dels seus serveis. En tot cas, es mantindrà una atenció especial per la no-discriminació en general, i en particular de la dona, en l'ingrés a la plantilla.

2. S'estableixen els períodes de prova següents:

- a) Personal titulat: sis mesos.
- b) Resta de personal: tres mesos.

Els períodes d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment no seran computables en el període de prova.

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador podran desistir del contracte, sense cap necessitat de preavis i sense que cap de les parts tingui dret a indemnització. En tot cas, el treballador percebrà durant el període de prova la remuneració corresponent a la tasca que hagi fet.

3. Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats a comunicar-ho a aquesta preavisant amb, almenys, dos mesos d'antelació per al personal titulat i amb quinze dies per a la resta del personal. L'incompliment per part dels treballadors

de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'aquest l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis. En cas que l'import de la liquidació no sigui suficient per compensar el preavis incomplert, l'empresa podrà iniciar contra el treballador la reclamació de quantitat corresponent i exigir la diferència fins a completar els salaris corresponents al període de preavis incomplert.

Capítol V

Formació professional

Article 10. Objectius de la formació

1. Constitueix un objectiu primordial de la Direcció promoure la formació i el perfeccionament professional del seu personal.
2. La formació professional s'orientarà cap als objectius següents:
 - a) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i en el lloc de treball.
 - b) Especialització, en els diversos graus, en àrees o matèries del mateix treball.
 - c) Ampliació dels coneixements dels treballadors que els permetin aspirar a promocions professionals i adquisició dels llocs de treball corresponents.
3. Les necessitats de formació seran definides, quantificades, sol·licitades i pilotades pels responsables de cada àrea operativa de la companyia i tot això en funció dels requisits pràctics que cada lloc de treball demandi en cada moment.

Estructura professional

Article 11. Classificació professional

Els treballadors que prestin els seus serveis a l'empresa seran classificats en consideració a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació es durà a terme en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals que preveu aquest Conveni. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques. La realització de funcions de grup superior o inferior es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Aquesta classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense cap minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució dels treballadors i sense que es produeixi cap discriminació per raons d'edat, sexe o de qualsevol altra índole. Per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional, s'atendran factors de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Article 12. Grups professionals

- a) Grup professional III. Comandament intermedi.-Criteris generals. Comandament que coordini i dirigeixi treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homògenes.
- b) Grup professional IV. Especialistes.-Criteris generals. Treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homògenes.
- c) Grup professional V a VIII. Tècnics.-Criteris generals. Tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es duen a terme sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica. Tasques que consisteixen en operacions dutes a terme seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un total grau d'independència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica, encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació. L'empresa determinarà l'enquadrament i les funcions que ha d'adoptar el treballador en cada cas, i serà l'encarregada d'ajustar i modificar les categories professionals en funció de criteris d'experiència, mèrits i formació de cada treballador.
- d) Grup professional IX. Auxiliars.-Criteris generals. Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que, fins i tot quan es duguin a terme sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, amb una responsabilitat limitada i supervisió sistemàtica.

Les categories professionals existents fins ara s'adscriuran en els grups exposats, segons l'esquema següent:

Personal obra						
Grup III	Grup IV	Grup V	Grup VI	Grup VII	Grup VIII	Grup IX
Comandament intermedi	Especialistes	Tècnics				Auxiliars
Encarregat	Oficial 1a	Oficial 2a	Oficial 3a	Operari 1a	Operari 2a	Operari
Capatàs	Conductor grua		Magatzemer		Despatxador	
Tècnic d'organització	Vigilant					
	Auxiliar tècnic					

Personal oficina				
Grup III	Grup IV	Grup V	Grup VI	Grup VII
Titulats superiors	Titulats mitjans	Tècnics	Oficials	Auxiliars
Llicenciats	Cap 1a admtiu.	Cap 2a admtiu.	Oficial 1a	Auxiliar admtiu.
	Cap departament	Delineant	Oficial 2a	Recepcionista
			Delineant 1a	
			Delineant 2a	
			Programador	

Capítol VI

Situacions del personal

Article 13. Causes i efectes de la suspensió

1. El contracte de treball es podrà suspendre per les causes legalment previstes, i, en concret, de conformitat amb el que estableix l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.
2. La suspensió del contracte exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball.
3. La incapacitat temporal s'ajustarà al que preveu la legislació vigent en matèria de seguretat social i no interromprà el còmput del termini establert en els contractes temporals. En el supòsit d'incapacitat temporal amb declaració d'invalidesa permanent en els graus de permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, quan, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador hagi de ser previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsistirà la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar des de la data de la resolució per la qual es declari la invalidesa permanent.
4. Les excedències i els seus efectes es regulen en l'article corresponent d'aquest Conveni col·lectiu.
5. La suspensió disciplinària s'ajustarà al que assenyalava el capítol XI, relatiu a faltes i sancions.

Article 14. Maternitat

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta dugués a terme o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti d'aquest la part que la mare hagi pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es reduirà, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'activitat esmentada, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.



En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare o, si no n'hi ha, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del còmput esmentat les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45. 1. d) d'aquesta Llei, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió esmentada produirà els efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix aquest apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins i tot quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els que preveuen l'apartat següent i l'article 48 bis.

Article 15. Paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat que regula l'article 48.4.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans que regula l'article 48.4 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte que regula l'article 48.4 o immediatament després de l'acabament de la suspensió esmentada.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article, es podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i d'acord amb el que es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb l'antelació pertinent, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si escau, els convenis col·lectius.

Article 16. Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa
2. Excedències voluntàries

a) Excedència per cura de fills.-Tindran dret a excedència indistintament el pare o la mare per a la cura de cada fill, per un període no superior a tres anys, a comptar des de la data del naixement.

Es disposarà del mateix dret en el supòsit d'adopció, a comptar des del moment d'aquesta. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si escau, posarà fi al que s'estigués gaudint. L'excedència que preveu aquest article constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. De la mateixa manera, quan el pare i la mare treballin en la mateixa empresa, només un dels dos podrà exercir aquest dret. El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, serà computable als efectes d'antiguitat, i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, especialment en ocasió de la seva reincorporació. L'empresa els haurà de convocar a la participació en els cursos de formació indicats. Durant el primer any d'excedència tindran dret a la reserva del lloc de treball. Una vegada transcorregut el termini esmentat, la reincorporació serà a una activitat del seu mateix grup professional.

b) Excedència voluntària.-L'empresa concedirà al seu personal de plantilla que, com a mínim, tingui una antiguitat d'un any de servei en l'empresa, el pas a la situació d'excedència voluntària per un marc temporal no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. El sol·licitant podrà demanar el pas a la situació expressada sense especificar-ne els motius i en serà obligatòria la concessió per part de l'empresa, tret que s'hagi d'utilitzar per treballar en una altra activitat idèntica o similar a la de l'empresa d'origen. Podrà exercir-se en diferents períodes, sempre que no se superi el període màxim. El temps d'excedència voluntària no serà computat a cap efecte com a antiguitat, i únicament atorga al treballador excedent un dret preferent de reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi o es produeixin en l'empresa. La petició de reingrés s'haurà de fer en el període d'excedència, amb un mes d'antelació. En cas que algun treballador en situació d'excedència no sol·liciti el reingrés en les condicions esmentades anteriorment, s'entendrà que és baixa voluntària.

3. Excedència forçosa.-La forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, i es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic, o sindical d'àmbit provincial o superior, que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat en el mes següent al cessament en el càrrec.

La reincorporació del treballador s'haurà d'efectuar en un termini màxim de trenta dies, a partir de l'acabament de la seva situació i sempre que el treballador sol·liciti el reingrés en el transcurs d'aquell marc temporal. En cas de no respectar el termini esmentat, es perdre el dret al reingrés en l'empresa. L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.

Article 17. Lactància

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes prevists en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari, respectant, si escau, el que estableix aquesta.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

Article 18. Naixement fills prematurs

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada, correspondrà al treballador, en la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 19. Guarda legal

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i els supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, prevists en aquest article i en els dos articles precedents (art. 17 i 18), correspondran al treballador, en la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies i precisar la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada. Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi prevists seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Article 20. Víctimes violència gènere

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació que s'estableixin.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, i seran d'aplicació les regles que estableix l'article anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Article 21. Causes i efectes de l'extinció del contracte

1. El contracte de treball podrà extingir-se de conformitat amb les causes previstes legalment.
2. Quan la causa de cessament sigui per voluntat del treballador, aquest haurà de preavisar l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies. L'incompliment del terme de preavis, total o parcial, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'havers i parts proporcionals que li corresponguin un import equivalent a un dia de salari per dia de retard en la comunicació. Així mateix, quan la causa sigui per voluntat de l'empresa, aquesta atendrà els terminis que legalment corresponguin i, si no es compleixen, abonarà els salaris corresponents als dies incomplets.

La jubilació està vinculada a la legalitat que sigui vigent en cada moment.

Article 22. Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals per matrimoni del treballador/a a comptar des de la data del fet causant.
- b) Dos dies naturals en cas de paternitat.
- c) Per mort del cònjuge o convivent reconegut, set dies naturals.
- d) Quatre dies naturals en cas de mort de pares i fills d'ambdós cònjuges. Dos dies naturals en cas de mort de germans, avis i néts d'ambdós cònjuges.
- e) Un dia feiner per matrimoni de fills en cas que se celebri en dia feiner.
- f) Un dia feiner per trasllat del seu domicili habitual.
- g) Gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, així com una preferència a triar torn, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficial.
- h) Tres dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de



parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

i) Les hores necessàries per a assistència a consulta mèdica, degudament justificades i dutes a terme en la jornada laboral, seran considerades hores de treball efectiu.

Per a allò que no regula aquest article, resultarà d'aplicació el que disposa l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Article 23. Residència de treball

Es considerarà residència de treball el lloc on el treballador exerceixi les seves funcions d'acord amb el seu contracte de treball i segons allò que s'hi disposi.

De la mateixa manera, es considerarà residència el lloc on el treballador presti els seus serveis derivat d'un trasllat voluntari o forçós o per acord assolit amb l'empresa. En aquest cas, el treballador mantindrà la residència de treball esmentada sigui quina sigui la localitat que figuri en el seu contracte, tret que en la concessió de trasllat voluntari o en la comunicació de trasllat forçós a què es refereix aquest apartat s'especifiqui el contrari.

Article 24. Desplaçament

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin en una població diferent de la del seu domicili habitual, i abonarà, a més dels salaris, les despeses de viatge consistents en dietes de desplaçament per dia natural i l'allotjament digne.

El treballador haurà de ser informat per escrit del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat.

En el cas de desplaçaments entre illes inferiors a un mes, el preavis serà d'un dia d'antelació.

En el cas de desplaçaments entre illes superiors a un mes, el preavis serà de cinc dies d'antelació.

En el cas de desplaçaments fora de la delegació de les Balears superiors a un mes, el preavis serà de quinze dies d'antelació.

En el cas de desplaçaments de durada superior a tres mesos, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies feiners al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatges, les despeses dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

En cas de necessitats del treball entre illes el més a prop possible del teu centre de treball et podran avisar d'un dia per l'altre i podran tornar a la seva residència el mateix dia; en aquest cas només s'abonarà la dieta de desplaçament i les facilitats per part de l'empresa per al transport.

Contra l'ordre de desplaçament, sense perjudici de la seva executivitat, podrà recórrer el treballador en els mateixos termes que preveu l'apartat 1 d'aquest article per als trasllats.

Els desplaçaments la durada dels quals en un període de tres anys excedeixi de dotze mesos tindran, a tots els efectes, el tractament que preveu aquesta Llei per als trasllats.

Article 25. Normes per al desplaçament

Els primers treballadors a desplaçar-se quan no hi hagi feina en un centre determinat seran els que menys temps haurien estat desplaçats i això segons criteris acordats amb els representants dels treballadors.

Quan els treballadors hagin de desplaçar-se, per necessitats del servei, del centre de treball en què estiguin adscrits, rotaran cada quatre mesos, com a màxim, amb els que hagin estat desplaçats de la mateixa activitat i centre d'adscripció. Per necessitats de l'obra, aquest termini es podrà incrementar o reduir quinze dies.

De les circumstàncies esmentades, s'informarà els representants dels treballadors per cercar juntament amb l'empresa la fórmula adequada per dur-ho a terme.

Cada delegació establirà en l'àmbit provincial la distribució del personal en els centres de treball.

S'estableix una compensació d'una dieta completa diària de desplaçament al personal desplaçat fora de l'illa del seu centre adscrit. Només es generaran dietes de cap de setmana en cas que el treballador no torni el cap de setmana al seu domicili. Al personal desplaçat a menys de 100 km del seu centre de treball, no li correspondrà dieta de desplaçament ni generarà temps de desplaçament, si bé l'empresa haurà de facilitar el transport als treballadors esmentats.



Tant en vacances com en permisos oficials, es concedeix el temps següent per a desplaçaments:

Fora de la delegació es donarà un dia per al viatge d'anada i un altre per al viatge de tornada.

Dins la delegació o entre illes es donarà el temps necessari per desplaçar-se.

En desplaçaments a pressuposts es concedirà el temps següent:

Entre illes: un dia feiner.

Fora de les Balears, dos dies feiners, un dels quals coincidirà amb cap de setmana.

Per a l'abonament de la dieta de desplaçat s'entendrà per km "0" el magatzem del centre de treball a què pertany el treballador.

Els treballadors desplaçats fora de la delegació podran optar, si es troben desplaçats en l'últim trimestre de l'any, a cobrar el trimestre esmentat o agafar els quatre últims dies hàbils de l'any. Aquests dies seran retribuïts en la seva totalitat i no recuperables, i s'abonarà el viatge d'anada i tornada.

El règim definit en aquest article no és aplicable a la mobilitat geogràfica dels treballadors en el contracte de treball dels quals s'inclou específicament aquesta mobilitat, o que estiguin contractats específicament per a centres mòbils o itinerants, sempre que no tinguin residència de treball concedida en els termes de l'article 26.

Article 26. Compensació pels desplaçaments

En compensació als dies que puguin correspondre davant d'una aplicació eventual per part de l'empresa de l'art. 40.4 de l'Estatut dels treballadors i segons el que disposa aquest Conveni col·lectiu, s'abonaran les quantitats següents:

L'empresa proporcionarà un allotjament digne i es farà càrrec de la manutenció. En cas contrari, s'abonarà la dieta establerta (dieta de desplaçat) més l'allotjament.

Al personal desplaçat fora de la delegació se li abonaran 88,98 euros mensuals per cada un dels mesos desplaçats.

Article 27. Traslats

Es considerarà trasllat l'adscripció definitiva d'un treballador a un altre centre de treball permanent de l'empresa diferent del que va ser contractat.

Amb la finalitat d'estudiar les raons empresarials que justifiquin el trasllat, s'actuarà d'acord entre l'empresa i el comitè o delegat de personal corresponent. En cas de desacord, es recorrerà a la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni col·lectiu, que emetrà un informe en termini de vint dies.

Si la Comissió esmentada assoleix un acord, no serà necessari iniciar el període de consultes que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors. Si, per contra, la Comissió no arriba a assolir un acord, es tramitarà el procediment que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, i queda ben entès que l'obertura del període de consultes i, per tant, la comunicació a l'autoritat laboral competent en cap cas no es remuntarien a la data de l'inici de les actuacions per part de la Comissió Paritària.

Si el trasllat comporta un canvi de residència, es compensarà el treballador traslladat, durant el primer any del canvi de residència i en el moment de fer-se el canvi de centre, amb una indemnització equivalent al 35 % del seu salari brut anual en jornada ordinària. Addicionalment, se'l compensarà amb un 20 % del salari esmentat en començar el segon any i, finalment, amb un 10 % el tercer i quart any, i això sempre sobre la base inicial. Les indemnitzacions esmentades només seran meritades en cas de trasllat forçós i en cap cas si el trasllat és voluntari.

De la mateixa manera, l'empresa abonarà les despeses de viatge al treballador i la seva família, mudança i cinc dietes de resident per cada membre de la família que canviï de residència al costat del treballador, i convisqui amb el trasllat.

En cas que el trasllat s'efectuï a una província limítrofa, es concediran al treballador dos dies feiners per a assumptes personals. Si el trasllat és a una altra província no limítrofa o entre illes, es concediran cinc dies feiners.

Tindran prioritat de permanència els membres del Comitè d'Empresa, delegats de personal i delegats sindicals.

L'empresa comunicarà les places vacants en els centres de treball al Comitè corresponent i estarà obligada a fer-ho públic perquè tots els treballadors a qui els interessi la sol·licitin en un termini no superior a deu dies.



Les places esmentades podran ser ocupades pels treballadors per aquest ordre:

- Treballadors fixos de plantilla que van ser traslladats forçosament d'aquesta província on es produeix la vacant.
- Treballadors fixos de plantilla amb residència en aquesta província i sense centre adjudicat.
- Treballadors fixos de plantilla amb residència en aquesta província i que estiguin treballant en un altre centre.
- Treballadors que tinguin el domicili habitual en aquest centre o dins el seu radi.
- Treballadors que tinguin el domicili habitual en aquesta província.
- Treballadors casats amb fills en edat escolar i pel número de fill.

L'empresa publicarà en el termini de vuit dies l'adjudicació de les places esmentades i es publicarà als taulers d'anuncis de l'empresa.

Als treballadors que, voluntàriament, ocupin les places vacants no se'ls abonaran les indemnitzacions ni les despeses que preveu aquest article, i únicament seran d'aplicació les despeses de viatge del treballador i la seva família, de trasllat de mobles i béns i cinc dietes de resident per cada persona que viatja amb el desplaçat, de les que componguin la família i convisquin amb aquest.

Capítol VII

Temps de treball i descansos

Article 28. Jornada anual de treball

S'estableixen les disposicions de caràcter general següents: qualsevol treballador té l'obligació d'estar en el lloc que hagi disposat la Direcció, preparat per començar les seves activitats, a l'hora establerta, i no el pot abandonar sense permís abans de l'hora de sortida. En cas de discrepància entre les parts, el treballador s'haurà de personar a l'hora d'entrada i sortida de la jornada laboral al centre de treball.

L'absència a la feina s'haurà de comunicar com més aviat millor al centre de treball de què depengui el treballador, sense perjudici de la justificació posterior d'aquesta. Per abandonar el lloc de treball, durant la jornada laboral, el treballador requerirà l'autorització prèvia del superior de qui depengui, o del comandament autoritzat per a això, tret de situacions de malaltia o accident, en què se seguirà el que disposa la legislació vigent. La jornada de treball en còmput anual serà la que es detalla a continuació:

Any	Jornada anual
2013	1.752__
2014	1.752__
2015	1.752__

Quant als horaris, es remet expressament a l'horari establert per al centre de treball, i els que indica l'annex III.

L'excés d'hores que es produeixi per la realització dels diferents horaris establerts serà ajustat mitjançant la concessió de dies de lliure disposició, per a la concessió dels quals serà de mutu acord i es podran gaudir durant els dos primers mesos de l'any següent.

Els calendaris de treball es negociaran amb la representació del centre de treball, una vegada coneguts els dies festius de l'àmbit corresponent.

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres excepte la setmana que correspongui guàrdia, que serà segons quadrant establert i serà de dilluns a diumenge.

Article 29. Començament i final de la jornada. Sistemes de control

1. El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de treball, amb la roba adequada i els EPIS necessaris per al seu compliment.
2. En cas de realització de jornada continuada, es concedirà un descans diari de 30 minuts a meitat d'aquesta.
3. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni s'haurà de sotmetre als sistemes de control d'assistència i puntualitat de l'empresa.
4. En cas de no-assistència a la feina per malaltia, el treballador afectat haurà de comunicar amb caràcter immediat a l'empresa la seva absència, per via telefònica, i fer arribar l'informe de baixa mèdica abans de 48 hores (via fax o correu electrònic), sense perjudici de tramesa posterior de l'original; en el cas d'una altra causa degudament justificada, el treballador afectat ho haurà de comunicar a l'empresa amb la màxima antelació possible i sempre amb una antelació mínima de 2 hores, exceptuant-se el cas de força major.

**Article 30. Calendaris i horaris**

S'elaboraran calendaris anuals a tota la plantilla d'I+M amb el repartiment de la jornada anual de 1.752 hores/any. Aquests quadrants i horaris seran generats per l'empresa i consensuades les possibles excepcionalitats amb el comitè.

Article 31. Festes

Els calendaris laborals que s'estableixin cada any hauran de preveure obligatòriament les festes següents:

- 10 festes nacionals
- 2 festes autonòmiques
- 2 festes locals
- 1 festa de conveni: 24 de desembre

Les festes autonòmiques seran les que estableix la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i les festes municipals, les que estableix el municipi corresponent en cada moment, la qual cosa ha de quedar reflectida en el calendari anual.

En l'elaboració de cada any del calendari laboral, els dies sobrants, si n'hi ha, seran considerats com a ajustament de jornada, i tindran la mateixa consideració que un dia no feiner.

Article 32. Vacances

a) Els treballadors gaudiran de 22 dies feiners de vacances anuals.

b) El període o períodes de gaudi es fixaran de comú acord entre l'empresari i el treballador.

El treballador podrà sol·licitar el 50 % de les seves vacances lliurement en el període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, de manera que no afecti el desenvolupament normal de la producció.

L'altre 50 % el designarà l'empresa tenint en compte la càrrega de treball existent o previst sense que afecti el desenvolupament normal de producció.

A aquest efecte es confeccionarà un calendari de vacances a fi d'evitar la desatenció de l'activitat i de conformitat amb les necessitats productives de cada moment, avisant com a mínim amb dos mesos d'antelació a la data de la seva execució.

En casos d'imperiosa necessitat, tant de la part empresarial com del treballador, es podrà concedir un canvi en les dates de les seves vacances, previ acord amb els representants dels treballadors i amb la comunicació de la nova data de gaudi.

En cas de desacord entre les parts, la jurisdicció competent fixarà la data que per al gaudi correspongui i la seva decisió serà irrecorrible. El procediment serà sumari i preferent.

c) El període de vacances s'haurà d'iniciar obligatòriament anteriorment al final de l'any en curs. Els canvis al calendari de vacances han de ser informats als representants dels treballadors. Així mateix, l'empresa lliurarà a tots els treballadors una còpia del document en què s'estableixi la data d'inici i final de les vacances.

d) Per interès del treballador es podran avançar o retardar les vacances fora del període de vacances; s'ha d'avisar amb una antelació mínima de cinc dies feiners, sempre que les necessitats del servei ho permetin i amb l'autorització prèvia de l'empresa i sense cap dret per part del treballador als dies per desplaçament.

e) El personal amb dret a vacances que ingressi o cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de les vacances segons el nombre de mesos treballats. Igualment, en cas de cessament, i si el treballador ha gaudit de més dies de vacances que els meritats, aquests seran descomptats en la quitança i liquidació del treballador.

f) En cas de força major, l'empresa podrà canviar les dates de gaudi de vacances en el període establert per al gaudi d'aquestes, amb l'informe favorable previ de la representació dels treballadors. h) L'empresa, previ acord preceptiu amb la representació dels treballadors, podrà variar el període regular de vacances, per necessitats de producció o falta de feina, i es passarien a gaudir en dos períodes. i) Qualsevol canvi que es produeixi i modifiqui del calendari de vacances serà informat prèviament a la representació dels treballadors corresponent.

**Capítol VIII**
Sistema retributiu**Article 33. Sistema retributiu**

1. El règim de retribucions actual està constituït pel salari base i els plus i complements salarials que recull aquest capítol, els imports dels quals apareixen reflectits en taules (annex I), i segons s'estableix en els seus articles corresponents.
2. Les taules salarials que s'adjunten com a annex I seran efectives des de l'1 de desembre de 2013 i romandran vigents fins a l'acabament d'aquest Conveni sense aplicació d'IPC.
3. El salari s'haurà de satisfer per mensualitats. S'abonarà mitjançant una transferència bancària al número de compte comunicat pel treballador a l'empresa a aquest efecte. Seran personals i nominatius. Excepcionalment, el treballador podrà sol·licitar cobrar mitjançant taló. Seran de compte de l'empresa els mitjans necessaris per fer-los efectius.
4. El treballador podrà sol·licitar un avançament en cas de necessitat el dia 15 de cada mes, per l'import que hagi meritat.

Article 34. Salari base

És la retribució anual assignada a cada treballador per dur a terme la seva jornada ordinària de treball i que queda determinat per a cada categoria professional, i distribuït en dotze mensualitats ordinàries proporcionalment al temps efectiu treballat.

Article 35. Plus extrasalarial

Aquest plus extrasalarial engloba el plus de distància i de transport urbà i les seves quanties es detallen en la taula corresponent de l'annex I.

Article 36. Plus i/o complements salarials

Són els complements retributius que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de dur a terme la seva activitat professional i funcional, i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional al lloc assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

1. Plus de comandament.-Aquest plus afecta exclusivament la categoria d'encarregat i serà d'aplicació sempre que es duguin a terme funcions pròpies d'encarregat amb treballadors al seu càrrec. El valor mensual del plus de comandament queda reflectit en l'annex I i es merita en dotze pagues.
2. Plus de cap d'equip/capatàs.-Els treballadors que exerceixin com a responsables d'equip, i això derivat del corresponent nomenament del director de zona, percebran un plus de cap d'equip.

El valor mensual del plus de capatàs/cap d'equip queda reflectit en l'annex I i es merita en dotze pagues.

Aquests plus, en què s'inclou el complement ad personam, passaran a unificar-se en un sol concepte a partir de l'1 de juliol de 2013, que es denominarà *ad personam* i que es mantindrà al personal que en data 31 de juliol de 2013 estigui incorporat a Liteyca i que, a la signatura d'aquest Conveni, tingui dret a aquests plus i no serà aplicable a tots aquells treballadors que s'incorporin a la plantilla a partir de l'1 de juliol de 2013.

El plus denominat *plus cap provincial* passarà a denominar-se *gratificació absorbible*.

Article 37. Complementos de venciment superior al mes

Pagues extraordinàries.-Els treballadors tindran dret a dues pagues o gratificacions extraordinàries anuals, pagables en l'últim dia hàbil dels mesos de juny i novembre, i en la quantia que estableix l'annex I.

Es meritiran per dies naturals de manera semestral:

- a) Paga d'estiu: d'1 de gener a 30 de juny.
- b) Paga de Nadal: d'1 de juliol a 31 de desembre.

No se'n descomptarà cap import als treballadors que hagin tingut períodes d'IT. Així mateix, el personal que cessi percebrà la part proporcional de la paga pendent en la corresponent liquidació final d'havers.



Les pagues extres seran de 30 dies de sou base més el complement de paga extra que per categoria professional o grup professional correspongui. El plus esmentat serà únicament d'aplicació al personal que el 30 de juny de 2013 formàs part de la plantilla de Litéyca, i no serà aplicable a tots els treballadors que s'incorporin a la plantilla a partir de l'1 de desembre de 2013, la paga extra dels quals estarà composta únicament de 30 dies de salari base.

Article 38. Prima de rendiment

El rendiment mínim exigible s'estableix en 10 punts diaris, tant per al personal d'I+M com de planta externa.

Igualment, el punt que excedeixi aquests nivells, als efectes de cobrament de prima de producció, s'abonarà a 9,00 € bruts/punt.

Article 39. Productivitat i mobilitat

És objectiu prioritari de la Direcció assolir sempre un nivell adequat de productivitat, tot això basat en la realització d'inversions i en la utilització òptima de tots els recursos, humans i materials, per millorar la competitivitat en el procés productiu, en el seu manteniment i en la resta de les àrees.

Tant la representació social com l'econòmica estan d'acord en el fet que assolir el que s'ha exposat anteriorment és un objectiu fonamental, i acorden col·laborar en l'adaptació necessària del personal que, durant la vigència del Conveni, sigui necessari dur a terme mobilitats, tant funcionals com geogràfiques, dins els centres de treball de la companyia, respectant allò que estableix l'Estatut dels treballadors per a aquestes matèries.

Article 40. Rotació i disponibilitats

Personal operari I+M

L'horari de guàrdia de dissabte serà de 9.00 a 17.00 hores, i es cobraran d'acord amb l'escala següent en funció dels punts de producció obtinguts:

- Fins a 6 punts: 50,00 € més els punts realitzats que s'afegiran a la borsa mensual.
- De 4 a 5,99: es prorrategen els 50,00 € més els punts realitzats que se sumaran a la borsa mensual.

Tindran dret a la percepció de l'import acordat pel dia de guàrdia els treballadors que, quan la feien, no hagin pogut arribar a la producció acordada per causes no imputables a la seva dedicació (manca de prou treball o treballs penosos o dificultosos a l'hora de dur-los a terme). A aquest efecte, el treballador, el dilluns següent a la prestació de la guàrdia, notificarà al seu delegat la concurrència d'aquests fets. El delegat, una vegada comprovada la veracitat d'aquests, ho notificarà al departament corresponent perquè es procedeixi al pagament de la guàrdia.

L'horari de guàrdia de diumenge serà de 10.00 a 15.00 hores. Com a compensació, es tindrà dret al descans del divendres previ. Quan es produeixi aquesta circumstància, el treballador no tindrà guàrdia dissabte; d'aquesta manera, descansarà dos dies consecutius.

Els imports assenyalats són bruts i inclouen l'excés de jornada i nocturnitat, si escau.

Personal indirecte planta exterior

S'entendrà per disponibilitat la situació de localització en la qual romanguin els treballadors, durant una setmana completa i amb telèfon mòbil facilitat per l'empresa, per acudir a la reparació d'avaries que puguin sorgir fora de la jornada laboral ordinària. Els treballadors que tinguin assignada la disponibilitat hauran d'atendre els serveis per als quals siguin requerits durant 24 hores.

El treballador que tingui assignada la disponibilitat setmanal percebrà un plus de 60 € bruts per cada dissabte, diumenge o dia festiu de la setmana que estigui disponible.

Personal directe planta exterior:

Disponibilitat:

Serà de manera setmanal i es percebrà un plus de 18 € per cada dissabte, diumenge o dia festiu de la setmana que s'estigui disponible.

A més, en cas d'efectuar sortides en la setmana de disponibilitat, se sumaran les quanties següents:

De dilluns a divendres

Sortides menors de 4 hores: 12,02 €



Sortides majors de 4 hores: 24,04 €

Dissabte, diumenge o dia festiu: 24,04 €

Personal despatx:

Les guàrdies de despatx seran abonades a 60 € bruts per guàrdia realitzada.

En cada una de les quanties que estableix aquest article hi haurà inclosa la compensació corresponent per realització d'hores extres.

Article 41. Dietes

Es determina com a concepte extrasalarial, la finalitat del qual serà rescabalar els treballadors de les despeses que es produeixen com a conseqüència dels desplaçaments efectuats per motius laborals.

El valor de la dieta serà el que es fixi en l'annex II.

Article 42. Quilometratge

Quan el treballador utilitzi el seu vehicle propi per traslladar-se, per motius laborals, se li abonarà una compensació econòmica equivalent a 0,19 € per quilòmetre recorregut.

Aquest quilometratge o despesa de locomoció serà opcional per al treballador, i s'abonarà a tot el personal des del seu centre de treball a la seva residència de treball per a treballadors desplaçats, en cas de permisos oficials i canvis de centre de treball, així com a cada membre dels representants dels treballadors quan hagin de desplaçar-se a reunions prèviament convocades per l'empresa.

Capítol IX

Acció social

Article 43. Prestació complementària en situacions d'incapacitat temporal

1. S'estableix una prestació per accident de treball, malaltia professional i malaltia comuna només en el cas d'ingrés hospitalari, a fi que els treballadors, en aquestes situacions, justificades mitjançant l'informe de baixa pertinent, estès per la Mutua, completin la percepció fins al 100 % segons el que es detalla en la taula adjunta del seu salari segons conveni, i això per un període màxim de 12 mesos, prorrogable per uns altres sis mesos, d'acord amb els criteris que estableix la Seguretat Social i amb les particularitats següents.

2. El percentatge per complementar les prestacions de la Seguretat Social referit a malaltia comuna només en el cas d'ingrés hospitalari, fins al moment de l'alta o fins que es produeixi la baixa definitiva, estarà en funció del nombre de dies d'absentisme individualitzat que cada treballador tingui, en el període dels 12 mesos immediatament anteriors a la data de la baixa. En funció d'això, les prestacions de la Seguretat Social es complementaran segons el que es detalla a continuació:

Nre. de dies d'absentisme individualitzat en els 12 mesos anteriors	Complement a les percepcions de la SS fins a assolir el % del salari segons conveni
0	100 %
< 3	90 %
>=3 i < 7	85 %
>=7	Sense complement

3. En tot cas, la prestació complementària que s'ha esmentat aquí no es farà efectiva quan es produeixi l'extinció de la relació laboral o en el cas que el treballador passi a situació d'informe proposta d'invalidesa.

4. La Direcció establirà les garanties que estimi oportunes per evitar qualsevol irregularitat en la seva percepció, entre les quals, amb caràcter obligatori, figura que el malalt o accidentat haurà d'acudir al servei mèdic tantes vegades com aquest el requereixi.

Article 44. Assegurança de vida i accidents

Amb caràcter general i per a tots els treballadors afectes al Conveni col·lectiu i durant la vigència d'aquest, s'estableix una assegurança de vida i accident amb les característiques següents: pòlissa de vida. Mort per qualsevol causa (s'exclou l'accident): indemnització igual un capital assegurat de 15.567 €.

Incapacitat permanent (total o absoluta) i gran invalidesa reconeguda per la Seguretat Social, derivada de malaltia comuna: indemnització



igual un capital assegurat de 6.190 €.

Pòlissa d'accident

Mort per accident (laboral o no): indemnització igual un capital assegurat de 44.292 €.

Incapacitat permanent parcial, derivada d'accident (laboral o no): indemnització equivalent a aplicar a la base de càlcul de 13.679 € el percentatge que es desprengui dels barems establerts en la pòlissa d'assegurança. Incapacitat permanent (total o absoluta) i gran invalidesa reconeguda per la Seguretat Social, derivada d'accident (laboral o no): Indemnització igual un capital assegurat de 44.571 €. Aquesta indemnització és addicional a la reconeguda en la incapacitat permanent de la pòlissa de vida, si escau.

Primes

La totalitat de les primes que es derivin de les assegurances esmentades anteriorment seran a càrrec de l'empresa, i això a través d'una companyia d'assegurances, de la pòlissa de la qual donarà còpia al comitè d'empresa.

L'edat límit

Serà quan l'assegurat sigui baixa en l'empresa.

Als efectes d'acreditar el dret a les indemnitzacions aquí pactades es considerarà com a data del fet causant aquella en la qual es produeix la declaració administrativa de l'accident laboral o no laboral o la causa determinant de la malaltia professional o la data de la sentència definitiva de reconeixement de la prestació.

Tindrà consideració d'accident de treball el trànsit entre el domicili del treballador i el centre de treball i viceversa, així com el dels membres del comitè d'empresa en viatges per dur a terme funcions inherents al seu lloc, sempre que s'hagin comunicat prèviament a l'empresa. Addicionalment, en cas de mort per qualsevol causa, l'empresa, en concepte d'ajuda per a despeses motivades per la defunció, abonarà a l'hereu legal o a la persona designada pel treballador la quantitat de 3.000 euros.

Article 45. Jubilació i contracte relleu

S'estableix la possibilitat que, mitjançant un acord entre empresa i treballador, i en els paràmetres establerts legalment en cada moment, es podrà pactar la jubilació parcial per a qualsevol treballador que compleixi els requisits exigits legalment, amb la contractació simultània d'un altre treballador mitjançant un contracte de relleu.

Article 46. Roba de treball

A cada treballador que exerceixi la seva activitat al carrer se li lliurarà un equip de roba necessària per a l'acompliment de les seves funcions. Qualsevol treballador que tingui les peces de roba esmentades deteriorades, pel seu ús normal, li seran restituïdes per altres de noves. En el cas que l'activitat que s'exerceixi sigui d'una especialitat particular i es necessiti un equipament adequat, aquest li serà proporcionat per l'empresa abans de començar a exercir-la.

La roba serà lliurada dues vegades a l'any, coincidint amb l'època d'estiu i la d'hivern.

Tot això sense perjudici de la normativa vigent sobre EPIS en cada moment.

Article 47. Ús d'utilitatge, eines i vehicles de treball

El treballador tindrà cura de les màquines, les eines, els equips, els vehicles i els estris que se li confereixin, els mantindrà en perfecte estat de conservació i haurà d'informar dels desperfectes, deterioraments o danys que s'hi produeixin, amb la finalitat de reparar les deficiències que es produeixin.

La utilització de les eines o els equips de treball serà únicament i exclusivament per a ús laboral i en cap cas no podran ser utilitzats per a ús personal. Els vehicles propietat de l'empresa o empreses contractades a aquest efecte portaran en regla tota mena de llicències i assegurances que corresponguin al vehicle esmentat. L'empresa es farà càrrec de la protecció jurídica i fiança de responsabilitat civil i criminal limitada.

Les responsabilitats en què pugui incórrer el treballador per accidents de trànsit, bé amb vehicles de l'empresa o empreses contractades a aquest efecte, bé amb vehicles particulars autoritzats per ser utilitzats en la prestació de treballs en l'empresa, no determinaran la imposició de sancions laborals. A tot treballador contractat per conduir, si se li retira o suspèn el permís per conduir, l'empresa li encomanarà un altre treball en obra, i si el treballador no ho accepta, l'empresa prendrà les mesures legals al seu abast.



**Article 48. Reconeixements mèdics**

Es garantirà als treballadors la vigilància amb periodicitat anual del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn s'adequaran a les diferents categories professionals existents a cada centre de treball. Aquesta vigilància de la salut només es podrà dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari, s'excepcionaran els reconeixements que tinguin caràcter obligatori en els casos que preveu l'art 22.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els treballadors que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de més exposició a riscos o per altres circumstàncies, tinguin més vulnerabilitat a aquest, seran vigilats de manera particular i personalitzada. La realització dels reconeixements serà preavisada als treballadors amb una setmana d'antelació. Es lliurarà a cada treballador l'informe resultant del reconeixement practicat. Les dades que se'n derivin i relatives a la vigilància de la salut, no es podran utilitzar amb finalitats discriminatòries.

Capítol X**Seguretat i salut laboral. Prevenció de riscos laborals****Article 49. Principis generals**

1. En les matèries que afectin la seguretat i salut laboral dels treballadors, seran d'aplicació les disposicions que conté la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la normativa concordant, que constitueixen normes de dret necessari mínim i indisponible.

2. La política de Lletyca en matèria de prevenció tindrà per objecte la promoció de la millora de les condicions de treball, adreçada a elevar el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors. 3. De conformitat amb els articles 15 i 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals, les empreses aplicaran les mesures que integren el deure general de prevenció, d'acord amb els principis generals següents:

La prevenció de riscos laborals s'haurà d'integrar al sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Evitar els riscos. Avaluar els que no es poden evitar. Combatre els riscos en el seu origen. Adaptar el treball a la persona, en particular respecte de la condició dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut. Tenir en compte l'evolució tècnica. Substituir allò perillós per allò que comporti poc o cap perill. Planificar la prevenció, cercant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball. Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual. Donar les instruccions necessàries als treballadors.

Article 50. Comitè de Seguretat i Salut

1. El Comitè de Seguretat i Salut serà l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions generals de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. Serà en el si d'aquest Comitè que la Direcció de l'empresa exercirà la seva obligació de consultar l'adopció de les decisions que estableix l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

2. Composició: es constituirà un comitè de seguretat i salut en el centre de treball en què té àmbit aquest Conveni. Aquest comitè estarà compost pels delegats de prevenció del centre de treball, i pels representants de l'empresa de les províncies esmentades. Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, així com un màxim de dos assessors, juntament amb tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que ho sol·liciti una de les representacions en el comitè i sense que l'assistència d'aquests impliqui cap despesa per a l'empresa, tret d'acord.

3. Reunions. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment (art., 38 LPRL), i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest, fonamentat en circumstàncies extraordinàries. El comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut estarà facultat per:

a) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos, i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, i, a aquest efecte, fer les visites que estimi oportunes.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, amb la finalitat de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives pertinents.

Article 51. Delegats de Prevenció

1. Els delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de riscos en el treball.
2. Els delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants dels treballadors, en virtut del que disposa l'article 35 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
3. Referent a les seves competències, facultats, garanties i obligacions se seguirà el que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 52. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas s'adoptin, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Els treballadors, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, han de seguir, en particular, els preceptes següents:

- a. Utilitzar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.
- b. Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.
- c. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.
- d. Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per dur a terme activitats de protecció i de prevenció o, si escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- e. Contribuir al compliment de les obligacions que estableix l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.
- f. Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment per part dels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes que preveuen l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors i el règim disciplinari d'aquest Conveni.

Qualsevol treballador podrà negar-se a fer el treball encomanat si comprova que les mesures de seguretat no són les necessàries per al treball esmentat, i donarà constància d'això immediatament als seus superiors, sense que aquesta negativa sigui motiu de sanció social o econòmica ni cap discriminació. El delegat de prevenció ha de dictaminar posteriorment si el treball que s'havia d'efectuar complia o no aquestes mesures de seguretat.

Article 53. Recursos preventius

L'article 32 bis de la Llei de PRL, amb les modificacions introduïdes en la Llei 54/2003, estableix la figura del recurs preventiu, la presència del qual serà requerida quan en el centre de treball es duïguin a terme activitats que reglamentàriament siguin considerades com a perilloses i quan els riscos puguin ser agreujats per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupin successivament o simultàniament i que facin necessari el control de l'aplicació correcta dels mètodes de treball i quan ho requereixi, si escau, la inspecció de Treball i Seguretat Social.

Els recursos preventius tindran la formació preventiva corresponent a les funcions del nivell bàsic. Serà present en els treballs que impliquin riscos greus per als treballadors definits anteriorment, durant el temps en què es mantingui la situació que determini la seva presència. Haurà de mantenir la col·laboració necessària amb el Servei de Prevenció.

**Capítol XI
Règim disciplinari****Article 54. Principis d'ordenació**

1. Aquestes normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a una convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa normals, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.
2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que estableix aquest capítol.



3. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador. Simultàniament i per a les faltes molt greus a la representació sindical.

Article 55. Règim de faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de la companyia d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 56. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància, transcendència i intenció en lleu, greu o molt greu.

Article 57. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball amb retard superior a deu minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.
2. No cursar en temps pertinent la baixa corresponent quan es falti al treball per un motiu justificat, tret que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandonament del servei sense causa fundada, encara que sigui per temps breu. Si com a conseqüència d'això s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de feina, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu segons els casos.
4. Distraccions en la conservació del material quan impliqui perjudicis econòmics de certa consideració per a l'empresa.
5. Falta ostensible de cura i neteja personal.
6. Falta d'atenció i diligència amb els clients i amb les eines de treball.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili quan se'n derivin conseqüències que puguin afectar el treballador en el desenvolupament normal del seu treball.
8. Comportaments o actituds de menyspreu a la dignitat personal i/o professional dels companys.
9. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
10. Discussions que repercutixin en la bona marxa dels serveis. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.
11. L'embriaguesa ocasional.
12. El consum ocasional d'estupefaents en el centre de treball. La reiteració d'aquesta pràctica podrà ser considerada com a falta greu.
13. La no-comunicació amb l'antelació suficient de faltar al treball per causa justificada, tret que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.
14. La inobservança, l'ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions que preveu l'art. 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que manqui de transcendència greu per a la integritat física o salut dels treballadors. 15. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les eines de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, per a finalitats particulars. A aquests efectes, tindran també la consideració d'eines tots els equips informàtics i EPIS.
15. L'incompliment de les normes vigents en cada moment, quan aquest tingui transcendència per als interessos i la imatge de l'empresa.

Article 58. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat, en l'assistència al treball, en un període de trenta dies.



2. Absències sense causa justificada, per més d'un dia.
3. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del servei. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a molt greu.
4. No comunicar amb la puntualitat necessària els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en aquestes dades es considera com a falta molt greu.
5. Entregar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
6. La simulació de malaltia o accident.
7. Simular la presència d'un altre treballador utilitzant la seva targeta, contestant o signant per ell.
8. Negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa de l'empresa i repercuteixi sobre la producció.
9. La imprudència en acte de treball, si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.
10. Dur a terme, sense el permís pertinent, treballs particulars dins les instal·lacions de la companyia, així com fer servir eines o EPIS de la companyia per a usos propis.
11. L'embriaguesa fora d'acte de servei, quan es vesteixi roba de treball de la companyia, sempre que per l'uniforme o per qualsevol altre distintiu es pugui identificar la companyia.
12. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador de l'empresa.
13. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de naturalesa diferent, dins un trimestre i quan hi ha hagut comunicació escrita.
14. La inobservança, l'ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions que preveu l'art. 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment origini risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.
15. L'incompliment de les normes vigents en cada moment, quan aquest tingui transcendència per als interessos i la imatge de la companyia.

Article 59. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, comeses en un període de sis mesos.
2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a la companyia com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins les dependències de la companyia o durant el treball en qualsevol altre lloc. Queden inclosos en aquest apartat el fet de falsejar dades, si tenen com a finalitat maliciosa aconseguir algun benefici.
3. La disminució voluntària i reiterada del rendiment en el treball.

Per al cas d'instal·ladors d'I+M es considerarà rendiment mínim exigible la realització de 7 punts mitjana per dia. Els punts mitjana dia indicats es computaran en un període de 6 mesos continuats, i és necessària l'advertència prèvia al treballador de la no-consecució del rendiment mínim assenyalat en un període de 3 mesos.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris, EPIS i documents de la companyia, empreses clientes o usuaris del servei contractat.
5. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de la companyia, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta desconfiança respecte del seu autor, i en tot cas, la de durada superior a sis anys dictada pels tribunals de justícia.
6. La falta de cura i neteja continuada i habitual que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.

7. L'embriaguesa.
8. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de la companyia, empreses clientes o usuaris del servei contractat.
9. L'assetjament sexual, dins o fora de les instal·lacions de la companyia, exercit sobre un empleat/ada de la companyia.





10. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.
12. Originar bregues freqüents i baralles amb els companys de feina.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi en els sis mesos següents d'haver-se produït la primera.
14. Els maltractaments o excessos de paraula o obra, l'abús d'autoritat, el menyspreu o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
15. L'abús d'autoritat serà sempre considerat com a falta molt greu. La persona que el pateixi el posarà immediatament en coneixement de la Direcció de la companyia.
16. En el supòsit que les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual siguin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb contracte no indefinit, es consideraran, a més de com a falta molt greu, com a abús d'autoritat, sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament, càrrec de responsabilitat o acomiadament.
17. La inobservança, l'ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions que preveu l'art. 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan d'aquest incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors. La manca de col·laboració en els processos d'investigació es considerarà, a aquests efectes, falta greu.
18. L'incompliment de les normes d'integritat vigents en cada moment, quan aquest danyí de manera greu i irreparable els interessos i la imatge de la companyia.
19. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les eines de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, quan aquest sigui contrari a les normes d'integritat de la companyia o als usos i costums comunament acceptats, en tot cas s'hi considerarà inclòs el material pornogràfic, d'abús de menors i bel·licista i qualsevol activitat amb caràcter lucratiu. A aquests efectes, tindran també la consideració d'eines els equips informàtics.
20. L'ocultació, el falsejament, la col·laboració amb l'encobriment de les dades relatives als processos d'IT amb independència del seu origen o de les causes que el varen motivar.
21. La comunicació a elements externs (ex. altres empresaris, mitjans de comunicació, etc.) a la companyia de dades de reserva obligada, sobre les seves instal·lacions, tecnologia, plans industrials, inversions, etc.
22. En la mateixa mesura, la publicitat de dades i informacions de caràcter confidencial i reservat, voluntàriament o negligentment, cap a personal no autoritzat, fins i tot si és de la companyia, tindrà la consideració de falta molt greu.
23. La representació dels treballadors mantindrà un deure especial de sigil i confidencialitat, a més de sobre les matèries de compliment obligat expressades en els articles 64 i 65 de l'ET (ap. 1 a 5 de l'art. 64), sobre totes aquelles en les quals la companyia assenyali expressament el seu caràcter reservat, sempre que la qualificació esmentada respongui a criteris objectius. 24. Qualsevol irregularitat o incident que tingui lloc, causat per un relleu ineficax, negligent, o fraudulentament, amb conseqüències greus per a la producció. 25. En general, les que enumera l'article 54 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, que no hagin estat enumerades en els punts anteriors.

Article 60. Règim de sancions

Correspon a la companyia la facultat de valorar les faltes i imposar les sancions necessàries en els termes estipulats en aquest Conveni col·lectiu, en l'Estatut dels treballadors i normativa concordant. Atenent la gravetat de la falta, aquestes seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a deu dies.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a un mes, inhabilitació temporal o definitiva per al maneig de la caixa o altres mitjans de pagament (quan hagi estat sancionat per motius pecuniaris), i la rescissió del contracte de treball (acomiadament).

Article 61. Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà als deu dies per a les faltes lleus, als vint per a les faltes greus i als seixanta dies per a les

molt greus, a partir de la data en què aquesta va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol XII

Drets de representació col·lectiva

Article 62. Facultats i garanties

Les facultats i garanties dels representants dels treballadors (unitaris i sindicals) en el si de l'empresa seran reconegudes a l'Estatut dels treballadors. Els diferents membres del Comitè d'Empresa i, si escau, els delegats de personal, podran acumular els seus crèdits horaris en un o alguns dels seus components.

L'empresa respectarà el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement; no podran supeditar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc no podran acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal,

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal s'atindran al que disposa l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical vigent en cada moment, com a representants legals dels treballadors, i tindran les garanties següents:

Es facilitarà un tauler d'anuncis per a cada sindicat amb representació en el Comitè d'Empresa o delegats de personal i un local habilitat per a reunions.

Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del Comitè o delegat de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent: delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa:

1. Fins a cent treballadors, setze hores.
2. De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.
3. De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.
4. De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.
5. De set-cents cinquanta-un en endavant, quaranta hores.

L'ús de crèdit horari s'haurà de comunicar a l'empresa amb 24 hores d'antelació.

Els crèdits horaris que s'han indicat anteriorment en cap cas seran considerats com a addicionals als reconeguts legalment.

Article 63. Drets dels treballadors afiliats

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els Estatuts del sindicat.
- Fer reunions, amb la notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora d'hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 64. Drets de càrrecs electius del sindicat

Els qui ostentin càrrecs electius en l'àmbit provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

- Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec. Es poden establir per acord limitacions al gaudi d'aquests en funció de les necessitats del procés productiu.
- A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, amb la comunicació prèvia a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

Article 65. Dret de les seccions sindicals

Les organitzacions sindicals, en l'exercici de la llibertat sindical, tenen dret a l'exercici de l'activitat sindical en l'empresa o fora d'aquesta,





que comprendrà, en tot cas, el dret a la negociació col·lectiva, a l'exercici del dret de vaga, al plantejament de conflictes individuals i col·lectius i a la presentació de candidatures per a l'elecció de comitès d'empresa i delegats de personal.

Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició taulers d'anuncis que s'hauran de situar dins el centre de treball i en el lloc on es garanteixi un accés adequat dels treballadors.

Article 66. Seccions sindicals

En l'empresa o, si escau, en els centres de treball que ocupin més de 250 treballadors, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals que puguin constituir els treballadors afiliats a sindicats amb presència en els comitès d'empresa estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats a l'empresa o al centre de treball.

Article 67. Delegats sindicals

El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció al Comitè d'Empresa es determinarà segons l'escala següent:

- De 250 a 750 treballadors: un
- De 751 a 2.000 treballadors: dos
- De 2.001 a 5.000 treballadors: tres
- De 5.001 en endavant: quatre

Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10 per 100 dels vots estaran representades per un sol delegat sindical.

Article 68. Funcions dels delegats sindicals

Les funcions dels delegats sindicals seran les següents:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representen.
2. Podran assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, Comitè de Salut i Seguretat en el Treball i comitès paritaris d'interpretació, amb veu i sense vot.
3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'Empresa, d'acord amb el regulat o a través de la Llei, i estaran obligats a guardar sigil professional en les matèries en les quals legalment procedeixi. En el supòsit que no formin part del Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties que es reconeixen en la Llei als membres del Comitè d'Empresa.
4. Ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular i, especialment, en els acomiadaments i les sancions d'aquests últims.

Disposició addicional primera

Les taules salarials que recull l'ANNEX I, d'aquest Conveni mantindran les quanties fins al 31 de desembre de 2015, tret de pacte en contrari entre les parts.

Disposició addicional tercera (Pla d'Igualtat).

L'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, ha suposat per a les empreses de més de 250 persones treballadores el deure de negociar un pla d'igualtat. L'objecte d'aquesta Llei és la promoció de l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses, i situa en el marc de la negociació col·lectiva la seva elaboració i posada en pràctica.

Sobre la base del que s'ha exposat anteriorment, les parts entenen que la no-discriminació, la igualtat i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal permeten valorar i optimitzar les potencialitats i possibilitats de tot el capital humà de LITEYCA i millorar-ne la qualitat de vida, la qual cosa contribueix a augmentar la productivitat i a atreure, retenir i motivar els components de la plantilla incrementant en conseqüència la seva satisfacció amb l'empresa.

El Pla d'Igualtat té, entre els objectius principals, els següents:

Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització de llenguatge sexista. Amb això es pretenen assegurar procediments de selecció transparents per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació, així com l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades



exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.

Garantir que les decisions que comportin determinacions de contractar no estiguin basades en estereotips o suposicions sobre aptituds o característiques de les persones associades o relacionades amb un determinat sexe, raça, edat, discapacitat, religió o grup ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats, vincles de parentiu amb altres treballadors o treballadores en l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.

Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, i contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, fins i tot sent d'origen cultural, social o familiar, puguin produir-se al si de l'empresa.

Establir accions específiques per a la selecció/promoció de dones en llocs en els quals estiguin subrepresentades.

Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa a fi de promoure el desenvolupament de la carrera professional i la seva adaptabilitat als requisits dels llocs de treball, i millorar-ne l'ocupabilitat interna.

Integrar la perspectiva de gènere a totes les esferes de l'empresa.

PEL COMITÈ D'EMPRESA

ROGELIO MARIN CANUTO

020374378M

ORLANDO RUBEN

LIZARRAGA REYNA

X6607946T

PER L'EMPRESA

MIGUEL SALAS REY

00827207N

GABRIEL JUAN GARCIAS

42968787A

GUZMAN MARTIN PORTAL

12397299T

ANNEX I

PERSONAL D'OBRA DELEGACIÓ BALEARS		PLUS	salari	PAGA EXTRES JULIOL I NADAL			TOTAL ANUAL	
CATEGORIES	SOU	EXTRASALAR.	conveni mes	SOU	COMPL. PAGA	TOTAL CADA PAGA (SÓN 2)	FINS A 30 NOVEMBRE	DES D'1 DESEMBRE
ENCARREGAT / TÈCNIC D'ORG. 1a	1.176,87	43,50	1.220,37	1.176,87	271,61	1.448,48	17.541,40	16.998,18
CAPATÀS / AUX. TÈCNIC OBRA	1.164,22	43,50	1.207,72	1.164,22	247,66	1.411,88	17.316,35	16.821,02
OFICIAL 1a	1.118,52	76,55	1.195,07	1.118,52	265,82	1.384,34	17.109,54	16.577,90
OFICIAL 2a	1.105,87	76,55	1.182,42	1.105,87	239,62	1.345,49	16.879,99	16.400,74
OFICIAL 3a / MAGATZEMER	1.093,21	76,55	1.169,76	1.093,21	235,62	1.328,83	16.694,82	16.223,59
OPERARI ESP. 1a	1.062,93	76,55	1.139,48	1.062,93	228,87	1.291,80	16.257,33	15.799,58
OPERARI ESP. 2a	897,39	119,33	1.016,72	897,39	119,33	1.016,72	14.234,06	13.995,40
OPERARI	740,92	116,98	857,91	740,92	117,00	857,92	12.010,72	11.776,73





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

** Només per a personal de nou ingrés a partir de la data.

ANNEX II

DIETES BALEARS

	(45)	(41)	TOTAL
Dieta per dia feiner	9,78	4,92	14,70
Dieta desplaçat entre illes per dia natural			31,05

(41) Complement dieta consolidat fins a 30 de juny 2013 personal que el percebia.

ANNEX III

HORARIS

Horari de despatx:

I+M: de dilluns a divendres de 8.00 a 18.00 (amb 2 hores de menjar); de dilluns a divendres de 9.00 a 19.00 (amb 2 hores de menjar);
dissabtes: de 9.00 a 17.00 continuat; diumenges: de 10.00 a 15.00 continuat
PEX: de dilluns a divendres de 7.00 a 15.00 hores

Horari de personal directe PEX:

De dilluns a divendres de 7.30 a 15.30 hores

Horari de personal directe I+M:

De dilluns a divendres de 9.00 a 18.00 hores (amb 1 hora de menjar)
Dissabtes: de 9.00 a 17.00 continuat
Diumenges: de 10.00 a 15.00 continuat

