

CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO



Convenio Colectivo de empresa en Extracciones Levante, S.L.

Vigencia 2015-2017

FEDERACIÓN LOCAL DE VALENCIA DE LA CNT

2015-2017

Sector de Limpieza, Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Convenio Colectivo de ámbito de empresa firmado por la Sección Sindical de CNT en
Extracciones Levante SL, con vigencia para los años 2015-2017

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EN EXTRACCIONES LEVANTE S.L.

CAPÍTULO I.- NORMAS DE IDENTIFICACIÓN

Artículo 1.- Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligatorio.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, el presente convenio será de obligado cumplimiento para la empresa y personas trabajadoras en Extracciones Levante SL.

Artículo 2.- Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Empresa en Extracciones Levante SL, por la parte social, la Sección Sindical de CNT a través de su Delegado Carlos Mateu Carrasco y los trabajadores Ovidiu Moga y Emilio Muñoz Ramos, por la parte mercantil, Ángela Ramos Saiz y Carlos Gil Blanch.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo del personal de Extracciones Levante, SL.

Artículo 4. - Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa tiene en la calle Pujadeta del Sord nº66, CP 46960, en Aldaia (Valencia), o pueda tener en el futuro dentro de la Provincia de Valencia, durante la vigencia del mismo. Así como en los centros de trabajo en los que la Empresa preste sus servicios.

Artículo 5. - Ámbito personal.

Los preceptos del presente Convenio Colectivo, afectarán a todo el personal que preste sus servicios en Extracciones Levante, SL con la sola exclusión de las personas a las que hacen referencia los artículo 1.3 C) y 2.1 A) del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en la Disposición Adicional.

Artículo 6. - Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de noviembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del convenio se efectuará con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado en su caso el convenio colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración que se actualizarán, en su caso, conforme a los incrementos del IPC interanual.

Las partes se comprometen a constituir idéntica mesa de negociación para el siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

Artículo 7.- Inaplicación del descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, ni mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 E.T. ni por vía del art. 41 E.T., debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 E.T.

Artículo 8.- Garantía “ad personam”.

Se estará en lo dispuesto en la Disposición Adicional.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 10.- Aplicación supletoria del V Convenio Colectivo Estatal de la industria.

El V Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales firmado el 22 de julio de 2015 por las organizaciones sindicales más representativas y las asociaciones empresariales del sector en el ámbito estatal (pendiente de su publicación en el BOE) se aplicará con carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío normativo en esta regulación.

CAPÍTULO II.- ESTRUCTURA PROFESIONAL**Artículo 11.- Clasificación profesional.**

Las clasificaciones profesionales enumeradas en el presente convenio se vinculan al cuadro de inserción (Anexo III) del V Convenio del Ciclo Integral del Agua.

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

- Jefe/a de Servicios Generales: Asignado/a al Grupo Profesional 4.

Es el/la empleado/a que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de la Dirección de la empresa y de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y así como ejercer cualquier función específica que le sean delegadas en cualquier ámbito de la empresa, con control general de todos los/las trabajadores/as, Supervisores/as de la empresa, sobre el comportamiento de sus empleados/as para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral

Sus factores de encuadramiento serán los siguientes:

- Coordinación, supervisión, ordenación, y/o dirección de trabajos heterogéneos o de conjunto de actividades dentro de un área, servicio o Departamento.
 - Tareas de dirección técnica de alta complejidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, de administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
 - Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa. En general, funciones que suponen la realización de tareas con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen en este grupo los/las Directores/as y Responsables de Departamento o Área y los/las Titulados/as Superiores y Medios con un alto grado de experiencia implicados/as por la Gerencia en los resultados globales de la Sociedad.
- Jefe/a Administración: Asignado/a al GP4.
- o Funciones:
 - Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad.
 - Tareas técnicas administrativas, jurídicas, fiscales, laborales, de organización de gestión o de aprovisionamiento de bienes complejos.
 - Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.
 - Tareas de codificación de programas, de ordenación e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones.
 - Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior para la ejecución práctica de las tareas en la oficina.
 - Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores/as llevando el control de las tareas.
- Administrativo/a: Asignado/a al GP2A.
- Pertenecen a este Grupo Profesional las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener conocimientos específicos y avanzados de Administración, Contabilidad, y que utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas y/o técnicas de la Empresa, junto con un alto grado de experiencia. Se trataría de personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los/las trabajadores/as que los desempeñan y pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as. Realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de un mando o profesionales de más alta cualificación dentro del esquema

de la Empresa normalmente con un cierto grado de supervisión, pero con alto grado de conocimientos profesionales. Su Titulación sería de Titulado/a Medio Universitario, B.U.P o equivalente, o Técnico/a Especialista 2º Grado (Módulos de Nivel II o Superior) con formación específica en el puesto de trabajo, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión y/o carnets profesionales, así como los que actualmente desempeñan dichas funciones en la Empresa.

- Auxiliar Administrativo/a: Asignado/a al GP2B.
 - o Funciones:
 - Trabajos elementales y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración, expedientes administrativos.
 - Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
 - Tareas de atención e información al público.
 - Tareas de mecanizar datos en sistemas informáticos.
 - Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
 - Tareas de introducción masiva de datos repetitivos en una aplicación.

ÁREA DE PRODUCCIÓN

- Jefe/a de Producción: Asignado/a al GP4.
 - o Funciones:
 - Supervisión de partes de trabajo.
 - Planificación y control de la producción.
 - Supervisión de la prestación del servicio.
 - Cumplimentar correctamente las órdenes de trabajo con los datos correspondientes.
 - Cobrar los servicios que se paguen al contado.
 - Responsable de su caja de herramientas y de detectar el material que falte.
 - Gestionar adecuadamente los residuos, sin poner en peligro el medio ambiente.
 - Aplicar manual de buenas prácticas ambientales.
 - Realizar descargas en gestores autorizados.
 - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
 - Identificación de necesidades de compra.
 - Registro y seguimiento de no conformidades y acciones correctivas.
- Encargado/a: Asignado/a al GP3A.

Es el/la empleado/a que, a las órdenes directas del/la Jefe/a de personal y de la Dirección de la empresa, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, verificando y comprobando el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los/las demás empleados/as, tomando las

medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados, dando cuenta inmediatamente al/la jefe/a inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios.

- Mecánico/a: Asignado/a al GP2A.
 - o Funciones:
 - Puesta a punto de la flota de camiones y furgonetas.
 - Mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos y equipos.
 - Supervisión de mantenimiento externos realizados.
 - Organización, orden y limpieza de la nave.
 - Realización del inventario del almacén.
 - Control del stock del almacén.
 - Distribución de material y equipos en la prestación de servicios.
 - Control de salidas y entradas de material y equipos en el almacén.
 - Control de revisiones anuales externas de extintores de la nave y vehículos y revisiones trimestrales internas.
 - Realización de inspecciones de almacén y nave.
 - Control de las ITV de los vehículos.
 - Control y distribución de los equipos de protección individual y colectiva y vestuario de la empresa.
 - Compra de material y herramienta.
 - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
 - Vigilar y controlar la correcta separación de residuos.
 - Identificación de las necesidades de formación del personal.
 - Detección de no conformidades y comunicación al/la Responsable del Sistema de Gestión.
 - Gestionar adecuadamente los residuos, sin poner en peligro el medio ambiente.
 - Aplicar manual de buenas prácticas ambientales.
 - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
- Conductor/a: Asignado/a al GP2A.
 - o Funciones:
 - Traslado de vehículos de la empresa para la realización de los servicios.
 - Mantenimiento básico del vehículo (niveles de refrigerante, gasoil, aceite, etc.).
 - Vigilancia del correcto funcionamiento de los motores auxiliar y depresor durante la ejecución de los trabajos.
 - Cumplimentar correctamente las órdenes de trabajo con los datos correspondientes.
 - Cobrar los servicios que se paguen al contado.

- Responsable en todo momento del vehículo y herramientas en servicio. Responsable de su caja de herramientas y de detectar material que falte.
 - Responsable del/la oficial de limpieza y/o ayudante.
 - Gestionar adecuadamente los residuos, sin poner en peligro el medio ambiente.
 - Aplicar manual de buenas prácticas ambientales.
 - Realizar descargas en gestores autorizados.
 - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
 - Identificación de necesidades de compra.
 - Detección de no conformidades y registro en los partes de trabajo.
- Oficial de Limpieza: Asignado/a al GP2B.
- o Funciones:
 - Realización de tareas de limpieza de tuberías con las mangueras del camión.
 - Examen previo de la localización del problema y forma de realizar el trabajo.
 - Comunicar cualquier incidencia surgida al/la conductor/a.
 - Control de herramientas y organización de las mismas en el vehículo.
 - Depositar residuos generados en la prestación del servicio en los contenedores específicos del almacén.
 - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
 - Identificar necesidades de compra y comunicarlas en administración.
 - Detección de no conformidades y comunicarlas al/la Responsable del Sistema de Gestión.
 - Gestionar adecuadamente los residuos, sin poner en peligro el medio ambiente.
 - Aplicar manual de buenas prácticas ambientales.
 - Realizar descargas en gestores autorizados.
 - Cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
- Oficial de limpieza 1º año: Asignado/a al GP1.
Las funciones son idénticas al/la oficial de limpieza y pasado el año de antigüedad efectiva cambiará su categoría.
- Limpiador/a de instalaciones: Asignado/a al GP1.
Es aquel o aquella trabajador/a que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de inmuebles, incluyendo la limpieza de cristales, cristaleras, fachadas etc..., Para ello, emplea los productos y la maquinaria más adecuados y respeta las normas de utilización. El/la operario/a de limpieza puede desarrollar sus funciones de forma autónoma o bajo el control de un/a responsable de equipo siguiendo siempre el plan de trabajo establecido, hará buen uso y será responsable de transmitir a la empresa la

reposición del material necesario para la realización del servicio, mediante el protocolo que para tal efecto determine la empresa.

Artículo 12.- Movilidad funcional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 13.- Movilidad geográfica.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

CAPITULO III.- CONTRATACIÓN Y JUBILACIÓN

Artículo 14.- Contratación y período de prueba.

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

1) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

a. Grupo 4: Seis meses.

b. Grupos 1, 2 y 3: 1 mes. A excepción del/la oficial de limpieza que será de 2 meses.

2) Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al/la trabajador/a a recibir indemnización compensatoria alguna.

3) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del/la trabajador o trabajadora en la empresa.

4) Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 15.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 16.- Contrato de trabajo para la realización de obra o servicio determinado.

1. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, sin que pueda superar su duración, en ningún caso, los cuatro años.
2. Al formalizar estos contratos se deberá especificar con claridad y precisión cuál es la causa u objeto que justifica su formalización.

Artículo 17.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados en las diferentes empresas siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente. Y en este sentido, la empresa fomentará esta modalidad cuando el/la trabajador/a reúna los requisitos.

Artículo 18.- Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

- 1) En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
- 2) Ni la empresa ni la persona trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
- 3) Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de una sustitución en los casos de extinción por voluntad la persona trabajadora, ésta deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.
- 4) La omisión por parte de la empresa o de la persona trabajadora del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

CAPITULO IV.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y RÉGIMEN ECONÓMICO**Artículo 19.- Estructura retributiva y complementos salariales.**

La estructura retributiva del personal afectado por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

- 1.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Fijas:

- a) Salario base.

- b) Antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Complemento de puesto de trabajo.
- e) Plus convenio.
- f) Plus *ad personam*, en su caso, según lo dispuesto en la disposición adicional.

B) Variables:

- a) Plus de nocturnidad.
- b) Plus de turnicidad.
- c) Plus disponibilidad 1.
- d) Plus disponibilidad 2.
- e) Plus festivo.
- f) ADR.

2.- Conceptos que comprenden las retribuciones extra salariales: Dietas.

Las retribuciones para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en los Anexos I y II para el año 2015, con el incremento establecido en el art. 27 para los años 2016 y 2017.

Artículo 20.- Antigüedad.

Cuando el personal incluido en el presente convenio colectivo cumpla nueve años de antigüedad real en la empresa percibirá un premio de antigüedad anual por el importe anual de 56,69 € que se abonará en las doce mensualidades ordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de esa fecha y dicho importe se acumulará al del año anterior.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

Dichas gratificaciones se devengarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre, ésta última se abonará antes del día 20 de diciembre.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente. El importe se calculará con los conceptos fijos (salario base, complemento de puesto de trabajo, plus convenio, plus *ad personam* y antigüedad).

Artículo 22.- Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana, estableciéndose un incremento de 1,46 € por cada hora trabajada en dicho horario para el año 2015.

Artículo 23.- Plus de turnicidad.

Se establece este plus para compensar la distribución del personal en diferentes turnos de trabajo semanales y de carácter rotatorio, especificados en la regulación del art. 31. La retribución será de 7,90 € por día trabajado para todos los/as trabajadores/as, independientemente del turno semanal al que estén adscritos/as.

Artículo 24.- Plus de disponibilidad.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad será obligatoria para todo el personal en los dos turnos semanales con carácter rotatorio que se regulan en el art. 31 (Turno disponibilidad 1 y Turno disponibilidad 2). La disponibilidad consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado o empleada fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización y contacto que debe proporcionar la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del Servicio. El equipo asignado a uno de los turnos con disponibilidad deberá acudir al centro de trabajo en un tiempo comprendido de 30 a 40 minutos desde que reciba el aviso.

- **Plus Turno disponibilidad 1.** El/la trabajador/a asignado/a a este turno semanal percibirá un plus de 5,63 € por cada día trabajado durante la citada semana.
- **Plus Turno disponibilidad 2.** El/la trabajador/a asignado/a a este turno semanal percibirá un plus de 5,63 € por cada día en el que se encuentre de "disponibilidad" en la citada semana.

Artículo 25.- ADR.

Se abonará una cantidad fija de 5 € por servicio realizado para las personas que dispongan de la especialización. Cuando caduque el permiso especial, el/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación para que pueda abonar su renovación.

Artículo 26.- Dietas.

Cuando el servicio esté a una distancia superior o igual a 30 km del centro de trabajo, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la cuantía de su comida hasta un máximo 8,5€ previa presentación del ticket correspondiente como justificación.

Artículo 27.- Actualización económica para los años 2016 y 2017.

Las retribuciones salariales se incrementarán con el resultado del IPC estatal en su tasa de variación interanual del año anterior más un 1%, con un techo máximo de un 2%.

CAPITULO V.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 28.- Jornada de trabajo y vacaciones.

- 1) Para todos los años de vigencia de este convenio, con carácter general, será el resultado de la multiplicación por ocho del número de días laborables que resulten de cada año. El calendario laboral será fijado a principios de año en los términos previstos en el presente convenio.
- 2) El tiempo de descanso ("bocadillo" o "almuerzo") no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.
- 3) A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 E.T., se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, al margen de lo expresamente dispuesto en el presente Convenio.
- 4) Tal como dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales ó 22 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural. Se establecen 14 días naturales que se disfrutarán completos en el periodo desde la última semana de junio a última de septiembre. El resto serán 12 días hábiles durante el resto del año, previo acuerdo con la empresa. Los días hábiles no se disfrutarán en los meses de verano, excepto acuerdo con la empresa. Los días naturales se elegirán por antigüedad en 2008 y para años sucesivos en turnos rotativos. Durante los puentes anuales se permitirá un día hábil de vacaciones a dos equipos a la vez en cada puente excepto en caso de acumulación de trabajo en la empresa, en cuyo caso se acordarán otras fechas. Para el año 2008 se establecerán turnos por antigüedad y en años sucesivos por rotación.

Artículo 29. - Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extra se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de 1 hora para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. La hora durante la cual se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo. En el caso de que no se pudiese comer o cenar por cuestiones de servicio, el/la trabajador/a acabará su jornada laboral una hora antes.

Artículo 30. - Horas extraordinarias.

- 1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio colectivo. En el caso de realizarse, éstas se compensarán con días de descanso de mutuo acuerdo en los cuatro meses siguientes.
- 2.- Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las

mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Finalización del servicio que se comienza dentro de la jornada de trabajo.

3.- La empresa velará porque se realicen el mínimo número posible de horas extraordinarias para favorecer el empleo y el reparto del trabajo en los diferentes turnos que se estipulan en el Acuerdo. La Sección Sindical firmante tendrá derecho a recibir un listado de horas extraordinarias totales realizadas al trimestre para su conocimiento.

Artículo 31.- Turnos de trabajo.

Se establecen cuatro turnos semanales de trabajo con carácter rotatorio, siendo que en ningún caso se reducirá el tiempo de descanso de 12 horas entre jornadas:

Turno disponibilidad 1: Un equipo de trabajo desde las 14:30 a las 19:30h de lunes a viernes, y los sábados de 10:00h a 15:00h. Cada trabajador/a asignado/a a este turno tendrá un plus por cada día trabajado, según establece el art. 24.

Turno disponibilidad 2: Un equipo de trabajo desde las 08:30h a 18:00h de lunes a viernes y estando a disponibilidad de la empresa como máximo los sábados, domingos y festivos. Cada trabajador/a asignado/a a este turno tendrá un plus por cada día de disponibilidad, según establece el art. 24.

Turno A: Compuesto por cinco equipos desde las 07:30h a 17:00h.

Turno B: Un equipo desde las 10:30h a 19:30h.

Artículo 32.- Permisos y licencias.

1.- El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho constituida según legislación autonómica aplicable.
- b) Dos días laborables por el nacimiento de hijo/hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, o que precisen de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

e) Por el tiempo indispensable para asistir al/la médico/a de cabecera o especialista, debiendo el/la trabajador/a justificar el tiempo invertido.

f) Por el tiempo indispensable para acompañar al/la especialista a un/a familiar a cargo o que conviva con el/ trabajador/a, cuando tenga tal necesidad y concurra que esté afectado por una incapacidad declarada formalmente, y el horario de consulta sea coincidente con el del trabajo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Un día por matrimonio o formulación de pareja de hecho constituida conforme a legislación aplicable de hijo o hija.

j) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con cinco días de antelación, sin necesidad de justificación.

2.- Los/as trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno/a de los/as progenitores/as en caso de que ambos/as trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora/día. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar al/la empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 33.- Excedencias.

Se distinguen tres tipos de excedencias: las forzosas, las voluntarias por guarda legal o cuidado de familiares y las voluntarias. En cuanto a las forzosas, se estará en lo dispuesto en el ET. Para las excedencias por guarda legal y voluntarias se preavisará a la empresa con 15 días naturales de antelación.

Los/las trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Se establece la posibilidad de prórroga siempre que no se haya superado el plazo máximo establecido. Durante estos dos primeros años el/la trabajador/a tendrá reservado su puesto de trabajo, y en ningún caso, servirá para prestar sus servicios en empresas de la competencia.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 30 días naturales de antelación a su reincorporación efectiva.

Cuando se produzca el regreso de la excedencia la empresa no podrá negar la incorporación del trabajador o trabajadora sin un informe previo del delegado/a de la Sección Sindical. En caso que el informe sea positivo para la entrada del/la trabajador/a y la empresa se niegue a su reincorporación se considerará como despido improcedente, como se contempla en el art. 35 del ET.

Artículo 34.- Excedencia por cuidado de familiares o guarda legal.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción; a contar desde la fecha de su nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad que por razones de edad, accidente, o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a. En el caso de que el/la trabajador/a solicite una excedencia inferior a tres años, podrá solicitar la prórroga de la excedencia hasta la duración máxima.

Mientras dure la excedencia, el/la trabajador/a mantendrá la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Cuando se produzca el regreso de la excedencia transcurridos los dos años, la empresa no podrá negar la incorporación del trabajador o trabajadora sin un informe previo del/la Delegado/a de la Sección Sindical. En caso que el informe sea positivo para la entrada del/la trabajador/a y la empresa se niegue a su reincorporación se considerará como despido improcedente.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 30 días naturales de antelación a su reincorporación efectiva.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.- Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados/as por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 36.- Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 37.- Son faltas “leves” las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza en las instalaciones de la empresa y vehículos.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta “grave” o “muy grave”.
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 38.- Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, los partes de baja, alta y confirmación. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.
3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
4. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por aquella persona.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
6. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada “muy grave”.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
8. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada dentro o fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
10. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 37, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.
11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en la empresa o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de disponibilidad. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
12. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 37.
13. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador o la trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.
14. No comunicar negligencia en el servicio a la empresa, que cause de manera apreciable perjuicio grave a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceros.

15. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 37 produjera escándalo notorio.
16. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses previos y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 39.- Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses, o veinte durante nueve meses.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo, así como la infracción de las normas medioambientales.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. Robo, hurto o malversación cometidos durante la jornada laboral o servicio.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
8. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as clientes/as, jefes/as o a cualquier empleado o empleada de la empresa, así como a los/as familiares de todos/as ellos/as, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes/as.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del/la trabajador/a.
14. La simulación de enfermedad o accidente.
15. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
16. Actitudes racistas y sexistas entre compañeros/as de trabajo, discriminación por cuestiones de raza, procedencia, género o afiliación sindical.

17. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de cuatro meses.

Artículo 40.- Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador o la trabajadora.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a la representación sindical.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación sindical de toda sanción que imponga.

Artículo 41.- Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A. Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
- B. Por falta grave: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
- C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 42.- Prescripción.

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

Artículo 43.- Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A. Faltas leves: 2 meses.
- B. Faltas graves: 4 meses.
- C. Faltas muy graves: 6 meses.

CAPITULO VIII.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 44.- Complemento en las prestaciones derivadas de incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del trabajador o la trabajadora con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar, sin que en ningún caso la cuantía a percibir por el trabajador o la trabajadora, pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Asimismo, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral del 4º al 20º día de baja médica hasta el 75% del total salario fijo mensual de la tabla que por su grupo le corresponda y a partir del día 21º se complementará hasta el 85% del mismo salario.

Artículo 45.- Absentismo.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal, derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.D) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Artículo 46.- Seguro colectivo por accidente de trabajo.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 24.000 euros a partir de la publicación del convenio colectivo en el B.O.E. y durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los/las herederos/as legales del trabajador o la trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

CAPITULO IX.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 47.- Comisión Paritaria.

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio y solventar los problemas derivados de su aplicación, incluyendo la elaboración del calendario laboral, se crea una comisión paritaria entre las partes quedando formada por dos miembros de la

parte social y dos miembros de la mercantil. Uno/a de los/as dos miembros de la parte social será el/la Delegado/a de la Sección Sindical de CNT.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

Antes de la interposición de demanda por conflicto colectivo, será preceptiva la reunión de la comisión paritaria con carácter extraordinario. Si no se llegase a ningún acuerdo con el voto favorable de los dos miembros de la parte social, se iniciará el procedimiento regulado por la legislación laboral.

CAPITULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 48.- Seguridad y Salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores y las trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud.

- El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.
- Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen.
- Aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras y grupos de trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados/as de modo particular.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

La empresa informará de las reuniones semestrales de la materia a la secretaría de prevención de la Sección Sindical para que participe en las reuniones, para mejorar las medidas de salud laboral de forma colectiva, poniendo especial énfasis para las siguientes materias:

- a) Prevención colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.
- b) Equipos individuales.
- c) Formación e información específica a los trabajadores y las trabajadoras.
- d) Riesgos psicosociales en el trabajo.
- e) Riesgos derivados del uso de productos tóxicos.

Las funciones del/la Secretario/a de prevención de la Sección Sindical firmante quedarán equiparadas a las de los/las delegados/as de prevención.

La Secretaría de Prevención de la Sección Sindical de CNT será órgano de consulta y participación junto a la responsable de la empresa, colaborará en la inspección y control de las condiciones que sean de observación obligada por la empresa en materia de Seguridad y Salud, proponiendo también aquellas que, a su juicio sean eficaces para la prevención de riesgos, junto a la persona nombrada por parte de la empresa.

La Secretaría de Prevención de la Sección Sindical de CNT propondrá a la empresa las medidas necesarias tendentes a prevenir los riesgos inherentes al trabajo del personal, y a proponer las soluciones para erradicarlos, o si no fuera posible, disminuirlos.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- Derechos sindicales.

La empresa reconoce con la firma del presente convenio los derechos contemplados en el art. 10.3 LOLS al/la Delegado/a de la Sección Sindical de CNT, el/la cual además será informado/a trimestralmente de la realización de horas extraordinarias, siempre que éstas se diesen. Estos derechos contemplados se mantendrán aunque se elijan delegados/as de personal o se forme órgano de representación unitaria en el que la Sección Sindical tendrá voz y voto.

CAPITULO XII.- FORMACIÓN

Artículo 50.- Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de la plantilla, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador y la trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.

CAPITULO XIII.- IGUALDAD

Artículo 51.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se estará al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Plus adaptación Convenio *ad personam*.

Es voluntad de las partes firmantes del Convenio regular de manera expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras que actualmente vienen prestando sus servicios para la empresa Extracciones Levante, SL.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores y las trabajadoras, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este Convenio, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos que se venían percibiendo en su totalidad, por los establecidos en las Tablas Salariales vigentes de aplicación del presente Convenio, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor del/la trabajador/a, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado "PLUS AD PERSONAM", de tal modo que se garantice al trabajador o a la trabajadora la cuantía total de la retribución mensual fija que tuviese establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudiera tener la empresa recogidos, con independencia de su denominación, índole o naturaleza, no suponiendo dicha adaptación una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El importe del plus *ad personam* será el que viene recogido en el Anexo II por categorías profesionales.

ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2015

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EN EXTRACCIONES LEVANTE SL

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES
G.P. I	852,40 €	190,47 €	146,32 €	1.189,19€
G.P. 2 - Nivel B	862,05 €	190,47 €	168,83 €	1.221,35€
G.P. 2 - Nivel A	880,53 €	190,47 €	180,07 €	1.251,07€
G.P. 3 - Nivel B	903,04 €	190,47 €	191,34 €	1.284,85€
G.P. 3 - Nivel A	929,57 €	190,47 €	202,60 €	1.322,64€
G.P. 4	960,13 €	190,47 €	213,84 €	1.364,44€
G.P. 5	990,69 €	190,47 €	225,10 €	1.406,26€
G.P. 6	1.021,21 €	190,47 €	236,37 €	1.448,05€
Antigüedad 56,69 Canuales Plus de nocturnidad 1,46 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana. Plus de turnicidad 7,90 € por cada día trabajado Disponibilidad 1 5,63 € por cada día trabajado durante la semana en cuestión Disponibilidad 2 5,63 € por cada día de disponibilidad. Plus festivo 2 € adicionales por hora trabajada en festivo. ADR 5 € por servicio realizado				



ANEXO II
PLUS AD PERSONAM POR CATEGORÍAS PROFESIONALES
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EN EXTRACCIONES LEVANTE SL

	Nuevas categorías	Ad Personam
Administrativo/a	G2A	324,69
Auxiliar Administrativo/a	G2B	0
Conductor/a	G2A	94,19
Encargado /a	G3A	0
Jefe/a de Administración	G4	1385,56
Jefe/a de Producción	G4	489,19
Jefe/a Servicios Generales	G4	1385,56
Limpiador/a de instalaciones	G1	0
Mecánico/a	G2A	94,19
Oficial de Limpieza	G2B	0
Oficial de Limpieza 1º año	G1	0