



I CONVENIO COLECTIVO ANDALUZ DE GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS

Capítulo I. Ámbitos, vigencia y estructura

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, obligan a todas las empresas que radiquen en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta Comunidad Autónoma, en cuanto al personal dependiente de ellos.

Artículo 2. Naturaleza del Convenio.

El presente convenio, suscrito de una parte, en representación empresarial por Anagrual y, de otra, en representación social, por los sindicatos Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras de Andalucía y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y constituye un Convenio, adoptado al amparo de su artículo 83.

Dada la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y la representatividad de las organizaciones firmantes del mismo, este Convenio obligará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del propio Estatuto, a todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas que, de acuerdo con los principios de especificidad, se dediquen principalmente a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el R.D. 837/2003, de 27 de junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 19852920; APNDL 589), referente a grúas móviles autopropulsadas.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal se encuentre incluida en su ámbito funcional de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Artículo 4. Ámbito Temporal.



El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

Ello no obstante, los conceptos retributivos salariales, entrarán en vigor a partir del día 1 de marzo de 2008, siendo abonadas las diferencias retributivas retroactivas desde el 1 de marzo, en el plazo máximo de la nómina de agosto del 2008.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entiende prorrogado tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo u organismo que lo sustituya.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 8 miembros denominados Vocales, designados por mitad por cada una de las partes empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo Autonómico de Grúas Móviles. En el acto de su constitución, la Comisión Paritaria, en sesión plenaria, elegirá Presidente/a y Secretario/a, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Ambos serán rotativos cada año.

Las partes podrán utilizar los servicios de Asesores/as, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Asimismo, la comisión podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 5 días hábiles.

La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

-Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas. En particular, corresponde a la Comisión Paritaria pronunciarse acerca de la aplicación del ámbito funcional del Convenio Colectivo a cualquier empresa, de forma previa a la presentación de demanda judicial o extrajudicial.

-Prevía aceptación expresa por su parte, el arbitraje de cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.

-Elevación a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo de las propuestas que juzgue oportunas en orden a: constitución de comisiones y elaboración de ponencias y estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

-Estudio sobre aplicación al sector de alquiler de grúas móviles con operador de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo.

-Estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones, también desde la perspectiva de género.

-Estudio sobre grupos y categorías profesionales en relación a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas. (No hay artículo 14.2; copiado del estatal pero aquí carece de sentido.)

- Vigilancia de la implantación del Plan de Igualdad en las empresas allí donde la Ley establezca la obligatoriedad de su existencia.

-Cuantas dudas o conflictos pudieran surgir con motivo de la aplicación del régimen retributivo salarial previsto en este Convenio Colectivo y la sustitución del vigente hasta el momento en cada de las empresas afectadas por el mismo.

-Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

Las partes se obligan a someter a esta Comisión de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubieran transcurrido 20 días desde que se recibiera la consulta en la Comisión y esta no hubiera emitido resolución o dictamen alguno.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requiere la presencia directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se

adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de sus componentes.

No obstante lo anterior, será necesario acuerdo unánime de los miembros de la Comisión asistentes a la reunión que al efecto se convoque para que puedan válidamente adoptarse acuerdos en materias no comprendidas en la relación precedente.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este Convenio Colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el BOJA.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en Sevilla: en la sede de UGT-A, sita en 41002, Sevilla, calle Antonio Salado, 10-12, y de CC.OO.-A, sita en 41002, Sevilla, calle Trajano, 1, en la sede de Anagrual Andalucía, sita en la Avda. de la Constitución, núm. 30, planta 1.ª, pta. 6, C.P. 41004.

A la parte social de la Comisión Paritaria se le dotará, previa concreción y acuerdo entre ambas partes, de los medios necesarios (económicos y materiales) para el desempeño de su función.

Artículo 7. Formación Continúa.

En cumplimiento y desarrollo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua (ANFC), suscrito el 1 de febrero de 2006, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan:

- Creación de una Comisión Mixta Sectorial Paritaria en el ámbito contractual para la aplicación, seguimiento y desarrollo del Acuerdo Estatal Sectorial para la Formación Continua de los Trabajadores y Trabajadoras Ocupados del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas, acordado en el Convenio Estatal.

Su composición será de un máximo de ocho miembros, cuatro en representación empresarial y cuatro en representación sindical.

Sus funciones serán la promoción de planes, organización, gestión y distribución de fondos y, en su caso, ejecución de las acciones formativas y justificación de las mismas, así como cualesquiera otras funciones que las partes acuerden por unanimidad.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio se deberá constituir la citada Comisión, dotándose de sus propias normas de funcionamiento. En todo caso, se da por reproducido el texto del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los Trabajadores y trabajadoras ocupados.

La formación dirigida al puesto de trabajo se realizará al menos en un 50% del

total del curso en horario laboral, o estas horas tendrán la consideración de horas ordinarias, pudiendo ser compensadas en dinero o en tiempo de descanso.

Artículo 8. Arbitraje de la Comisión.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje si así lo deciden la mayoría de los miembros que componen cada representación; el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a mediación o arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán dar cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes discrepantes.

Artículo 9. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, sin que por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada, y con independencia de los demás.

En consecuencia, si la jurisdicción social declarase nulo o invalidase en su actual redacción alguna parte del mismo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado antes de 90 días.

Artículo 10. Compensación y Absorción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados al trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Adhesión al Sercla.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo interprofesional para su constitución de 3 abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del Sercla los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Sumisión al Sercla de determinados conflictos individuales.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 12. Asunción de la Responsabilidad Social de la Empresa.

En el marco de la progresiva implantación de las iniciativas y dictámenes de las Instituciones europeas, las partes firmantes acuerdan la constitución de un grupo de trabajo que impulse las actuaciones precisas para un mayor desarrollo del binomio empleo-responsabilidad social corporativa.

Artículo 13. Acoso por Razón de Sexo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La constatación de la existencia de acoso sexual será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 14. Acoso Laboral, Psicológico o Mobbing.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

La constatación de la existencia de acoso laboral, psicológico o mobbing será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia

agravante de aquella.

Capítulo II. Organización del trabajo. Principios generales

Artículo 15. Dirección del Trabajo.

La dirección del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio Colectivo Autonómico de Grúas Móviles y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto a las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (por el artículo 64 del E.T.), implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 16. Cumplimiento del Trabajo.

Es obligación del trabajador/a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 17. No Discriminación y Buena Fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva igualmente a respetar la igualdad de trato y

oportunidades en el ámbito laboral así como las necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Capítulo III. Clasificación profesional y normas generales

Sobre prestación de trabajo

Artículo 18. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme la definición que de ellas se realiza en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la Comisión Paritaria resulta competente para concretar a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio la equivalencia o no entre dos o más categorías profesionales según los parámetros marcados por el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as, con respeto a su dignidad, cuando existan razones técnicas u organizativas que las justifiquen, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aun fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención, sin que el desempeño de esta nueva actividad represente ninguna responsabilidad para el trabajador si no está capacitado y formado para realizarla. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el/la trabajador/a.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

Igualmente tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Artículo 19. Grupos Profesionales.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente. Las correspondencias entre la antigua categoría profesional y la futura de aplicación será remitida por cada una de las empresas o

por la asociación patronal con carácter territorial, cuando corresponda, a la Comisión Paritaria y partes firmantes del presente Convenio, a efectos documentales y de cara a facilitar el asesoramiento por los firmantes a sus representados ante cualquier duda o discrepancia.

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal Técnico y de Administración.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de Producción y Servicios Auxiliares.

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Artículo 20. Definición de Categorías Profesionales.

20.1. Personal Técnico y de Administración.

Este conjunto está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

20.1.a) Director de sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

20.1.b) Jefe de Servicio-Encargado. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

20.1.c) Titulado de Grado Superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

20.1.d) Titulado de Grado Medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de Grado Medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

20.1.e) Administrativo. Es el personal que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones administrativas de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

20.1.f) Auxiliar. Es el personal que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

20.1.g) Telefonista. Es el personal encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa principalmente, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

20.1.h) Comercial. Personal encargado de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabaja asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad.

20.2. Personal de producción.

20.2.a) Conductor operador de grúa móvil autopropulsada. Es el personal que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» como mínimo y del carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, a tenor de las necesidades de ésta, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada así como el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

20.2.b) Conductor operador de grúa articulada. Es el personal que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C», y el de grúa articulada, cuando éste sea requerido por la legislación vigente; está obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar por escrito (recibiendo copia del mismo) de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

20.2.c) Conductor. Es el personal que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del

vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

20.2.d) Mecánico. Personal encargado del servicio de diagnóstico, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

20.2.e) Ayudante. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que le sean encomendadas por el Jefe de Taller o Jefe de Servicio para cualquier actividad de la empresa, colaborando si es requerido para ello en el montaje, desmontaje de la grúa, colocación de señales, labores de traslado de documentación, etc.

20.2.f) Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

20.2.g) Personal de mantenimiento y limpieza. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

Capítulo IV. Contrato tipos y duración

Artículo 21. Forma del Contrato.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y ocupación, vigentes en cada momento y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modelos de contratación laboral previstos en la Ley y en este Convenio, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas vienen obligadas a hacer entrega del contrato de trabajo (copia correspondiente al trabajador/a, a los trabajadores/as de nuevo ingreso en el

plazo de cinco días tras la tramitación del mismo en la Oficina Pública de Colocación. Los contratos se extenderán de acuerdo con los modelos oficiales establecidos por la legislación vigente.

Los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, habrán de formalizarse por escrito, en modelo oficial si existiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como los acuerdos del contrato multiobra o contrato fijo de obra, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores/as, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo.

Artículo 22. Principio General de Igualdad en el Acceso al Empleo.

Las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 23. Fomento del Empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible.

Artículo 24. Tipos de Contratos.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en

el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

a) Contrato de trabajo fijo de obra.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del/de la trabajador/a en dicha obra. Este contrato se indemnizará a su extinción en la cuantía legalmente prevista.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo u obras, siempre que exista acuerdo expreso para ello, durante un período máximo de dos años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que se anexa en el presente Convenio.

3. El cese de los/as trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados/as para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al/a la trabajador/a con una antelación de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre su base de cotización. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

4. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria; operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los/as trabajadores/as del centro o en su defecto la Comisión Paritaria, dispondrán en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al/a la trabajador/a cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en

definitiva. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio.

5. La contratación temporal bajo esta modalidad contractual, no podrá superar el 20 por ciento de la plantilla de la empresa. La indemnización a la finalización del contrato fijo de obra será el equivalente a veinte días de salario por año trabajado. Estos porcentajes podrán ser modificados en el ámbito inferior.

b) Contrato de duración determinada del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

c) Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores/as que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

Expresamente se prevé, con los límites antes señalados, que podrá ser objeto de un contrato para la formación, los trabajadores/as que sean contratados por la empresa y carezcan del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, y reciban de la empresa la formación necesaria para la superación del examen exigido por la ITC MIE-AEM 4. El contrato de formación finalizará en el momento

que se supere dicho examen y se obtenga la autorización o carné, independientemente de su conversión automática en otro tipo de contrato para la categoría de operador/a de grúa móvil autopropulsada.

El tipo de trabajo que debe prestar el/la trabajador/a en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas personales en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza, realizándose dentro del horario de trabajo.

La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor/a del/de la trabajador/a en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el/la trabajador/as en formación.

Los convenios colectivos de ámbito inferior al presente, incluidos los de empresa, podrán determinar el número máximo de contratos a realizar bajo esta modalidad formativa, así como los puestos de trabajo en función del tamaño de la plantilla.

La retribución mínima garantizada de los contratados para la formación será la del 65% el primero año y 80% el segundo.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo, y se calcula sobre el salario fijo en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Si concluido el contrato, la persona contratada para la formación no continuase en la empresa, se le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La empresa que suscriba con un trabajador un contrato para la formación, podrá suscribir con el mismo una cláusula de permanencia, fomentándose la contratación de las mujeres que ocupen estos puestos.

d) Contrato en prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente (artículo 11.1, R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y R.D. 488/1998, de 27 de marzo, que lo desarrolla), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores/as que estuvieran en posesión de titulación de Grado Superior, o de Grado Medio.
2. Duración del contrato: Atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los/as trabajadores/as, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
3. La retribución mínima de los/as trabajadores/as contratados/as bajo esta modalidad será del 80% del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 25. Período de Prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses para técnicos y titulados y de tres meses para el resto de personal de la empresa.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 26. Baja Voluntaria.

El/la trabajador/a que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización

equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Artículo 27. Preaviso.

A la terminación del contrato de trabajo, siempre que éste exceda del año de duración la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato.

La ausencia del preaviso dará derecho al trabajador a reclamar una indemnización igual al salario equivalente de los días dejados de preavisar.

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/as trabajadores/as la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 28. Promoción Profesional.

La promoción, dentro de cada grupo profesional y niveles, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los/as trabajadores/as en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo. El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas, garantizándose la igualdad de criterios, sin distinción por razón de sexo.

Capítulo V. Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 29. Jornada de Trabajo.

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual.

En aplicación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas, los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de cuatro días de descanso retribuido para los años 2008, 2009 y 2010 adicionales a los descansos y licencias legalmente establecidos. Citados días de descanso pasarán a ser cinco días de descanso en el año 2011, que podrán disfrutarse en días completos en los períodos que libremente se pacten.

Con carácter general, la jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes, no pudiendo ser fraccionada más de una vez al día, no pudiendo exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo, respetando en todo caso los descansos diario y semanal previstos legalmente.

En todo caso se garantizan al trabajador doce horas de descanso entre jornada y jornada.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios para el tiempo del bocadillo siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

Durante los días oficiales de feria de la población en que esté ubicado el centro de trabajo, los/as trabajadores/as se beneficiarán de una reducción de doce horas de jornada, consideradas a todos los efectos como de trabajo efectivo. Estas se podrán disfrutar como tres medias jornadas de cuatro horas o como un día y medio, según acuerdo entre empresas y trabajadores/as.

Artículo 30. Cómputo y Tipos de Jornada de Trabajo.

El cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el/la trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares. El número de horas de presencia máximo no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el período de referencia de un mes, estas horas se abonarán al precio de la hora extraordinaria que corresponda.

Las citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

Se garantizan un máximo de 8 horas de jornada diaria, las que excedan de éstas serán horas de presencia o extraordinarias, aunque no se podrá rebasar el máximo de 12 horas diarias, estas últimas tendrán siempre carácter voluntario y la suma de ambas no excederá el límite para respetar el descanso diario y semanal. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse en los ámbitos inferiores.

Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de la hora extraordinaria.

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo y de los cómputos aquí previstos. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario.

A los meros efectos, de la retribución de las horas extraordinarias, estas se liquidarán mensualmente según el precio establecido, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

La fórmula para el cálculo de la jornada en cómputo anual se compone de los siguientes conceptos:

- 365 días menos días de vacaciones, festivos, sábados y domingos, y días de libre disposición donde los hubiere.

A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo. Cuando la empresa haya realizado las comprobaciones oportunas se facilitará una copia validada mensualmente al trabajador.

Artículo 31. Horario de Trabajo y Puntualidad.

El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, tal como se fija en el artículo 34.5 del E.T.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y excepcionalmente el trabajador realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de dos horas.

El tiempo del desplazamiento desde el centro de trabajo al puesto de trabajo será compensado por el empresario de la siguiente forma:

1. Si la distancia entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es más de 3 km y hasta 20 Km, se abonará una hora de presencia (abonada al precio de hora extraordinaria) como compensación al ida y vuelta.
2. Si la distancia entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es mayor de 20 km y menor de 50 km, se abonará dos horas de presencia (abonada al precio de hora extraordinaria) como compensación al ida y vuelta.

3. Si el desplazamiento es superior a 50 km, se abonará la dieta correspondiente.

El vehículo para el desplazamiento será a cargo del empresario, pudiéndose negociar con el/la trabajador/a que si este lo desea podría ser en el vehículo del mismo, siendo abonado entonces, al margen del tiempo anteriormente mencionado, los km de desplazamiento.

El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. Ello no obstante, podrá modificarse el horario contractualmente establecido por necesidades productivas establecidas por el cliente, sin que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo. A estos efectos, la empresa deberá avisar al trabajador afectado con una antelación mínima de 7 días naturales. Simultáneamente deberá entregar al trabajador afectado y a los representantes unitarios donde los hubiere, copia de la solicitud del cliente que motiva el cambio de horario. Esta modificación no evitará la remuneración correspondiente al nuevo horario.

Artículo 32. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este Convenio Colectivo.

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de 1 hora extraordinaria por 1 hora 45 minutos de descanso, que siempre se acumularan por jornadas completas, a disfrutar cuando el trabajador elija, siempre y cuando preavise a la empresa con al menos 15 días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que se establece en las tablas anexas en función del día en que se realicen.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Serán abonadas según el horario de ejecución de éstas y el día de realización según la Tabla Anexa II.

Se garantizará que al ser el primer Convenio Colectivo, si algún trabajador cobrara la hora extra por encima de los valores aquí pactados, excluida la hora de máquina, se le mantendrá el valor que esté cobrando.

Artículo 33. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles, no siendo inferior nunca a treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de

servicio es inferior al año.

En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los/as trabajadores/as los correspondientes turnos, pudiéndose partir las vacaciones en un máximo de dos períodos, siendo uno de ellos de al menos 15 días naturales disfrutados entre el 15 de junio al 15 de septiembre, con el fin de que el máximo posible de trabajadores y trabajadoras disfruten las vacaciones en período vacacional escolar, teniendo preferencia los trabajadores/as que tengan hijos en edad escolar.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos y teniendo en cuenta lo manifestado en el párrafo anterior respecto de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

Los trabajadores deberán conocer su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute. Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal, festivo, ni en víspera festivo.

Si una vez conocido el calendario de vacaciones, el trabajador entra en situación de I.T., el período vacacional podrá disfrutarlo dentro del año natural.

Una vez comenzado el disfrute de vacaciones el trabajador que se sitúe en I.T., seguirá computando las vacaciones.

Las vacaciones serán retribuidas en función del salario base, más antigüedad, más plus de asistencia y plus de transporte, para todas las categorías laborales, salvo para la Operador de grúa móvil autopropulsada, que verá estas cantidades complementadas con una bolsa de vacaciones con una cuantía de 150 €, revisable en los mismos incrementos del resto de los aspectos salariales del presente Convenio.

Artículo 34. Permisos y Licencias.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al margen de los 13 días establecidos en la Ley de Igualdad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto será 4 días.

- c) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijo se establecen 5 días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) El tiempo indispensable para la revisión del carné de conducir.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Cualquier otra legal o convencionalmente establecida.
- j) Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable así como los casos de adopción y acogimiento legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.
- k) Cuatro días de libre disposición para el trabajador por año, en los años 2008, 2009, 2010, y cinco días en el año 2011, como compensación de la jornada de 40 h/semanales.

Dada las necesidades de logística que concurren en este sector, el trabajador que desee hacer uso de cualquiera de los permisos previstos legalmente, deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 3 días hábiles previos al permiso (de esta obligación se exceptúan las licencias vinculadas a fuerza mayor tales como fallecimientos y similares).

Artículo 35. Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Se acuerda que la antigüedad se computará a todos los efectos legales y expresamente para los supuestos indemnizatorios por cese o causas análogas.

Artículo 36. Excedencia Voluntaria.

1. El/la trabajador/a con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que el/la trabajador/a esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso; si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Por las causas establecidas legalmente como por ejemplo, cuidado de hijos/as, cuidados familiares, etc.

3. El/la trabajador/a excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Disposiciones comunes para las excedencias

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

Artículo 37. Jubilación Parcial.

Se pacta la obligatoriedad por la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo con la simultánea contratación de otro trabajador con contrato de relevo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.6 del E.T., redactado por ley 12/2001, de 9 de julio, y modificado por la Ley 40/2007. Esta obligatoriedad queda condicionada a que se produzcan los

siguientes requisitos:

1. El trabajador haya comunicado a la empresa dicha solicitud con un preaviso mínimo de 90 días de antelación a la fecha a la que pretenda la jubilación parcial.
2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segunda término por mayor edad del solicitante; y en última instancia por antigüedad en la empresa; todo ello siempre en el caso de no existir suficientes trabajadores cualificados para relevar a todos los solicitantes en el momento de producirse el hecho.

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, el 15% de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial se considerara a todos los efectos como de permiso retribuido por mayor de 60 años, desde el momento en que se formalice la jubilación parcial, el resto hasta la cifra que en cada año esté establecido con un máximo del 10% cuando se alcance el 25% de las jornadas de trabajo, podrán acumularse en su totalidad y realizarse al inicio de la situación de jubilación parcial.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

Artículo 38. Calendario Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible; en el que se fijará horario de trabajo, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles en su caso.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 39. Retribuciones Salariales.

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 40. Retribuciones no Salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los/as trabajadores/as por los conceptos siguientes:

Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.

Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 41. Estructura Salarial.

En la estructura salarial se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 42. Movilidad Funcional Salarial.

A fin de evitar situaciones de dumping social o cualquier otra que pueda alterar las reglas de la libre competencia, en el caso de que el trabajador fuera destinado a prestar servicios fuera de la Comunidad Autónoma para la que fue contratado, las empresas retribuirán a los trabajadores en función del salario vigente en la Comunidad en la que presten servicios, siempre que éste fuera más alto al del lugar de contratación.

Esta movilidad funcional salarial operará cuando la prestación de servicios fuera de la Comunidad Autónoma supere los diez días de trabajo efectivo.

No se aplicará la movilidad funcional salarial en períodos de prestación de servicios inferiores diez días de trabajo completo.

Artículo 43. Salario Mínimo Garantizado.

Se establece el concepto de salario mínimo garantizado, que estará conformado por: el salario base, más complemento de vinculación, más plus de asistencia, plus de transporte y plus de tonelaje (para aquellas categorías laborales que tengan este concepto).

Artículo 44. Retribuciones Salariales.

Las retribuciones salariales base en el año 2008 para las distintas categorías profesionales del Convenio serán las que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II, y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año.

Respecto a las dietas y kilometraje por desplazamiento, se aplicarán las cuantías reflejadas igualmente, en las tablas del Convenio a partir de la firma del mismo.

Para los años 2009, 2010 y 2011 se acuerdan los siguientes incrementos, en todos los conceptos salariales, pluses, complementos e incentivos del Convenio (a excepción de las garantías ad personam cuando se prevea su congelación, como es el caso previsto en el artículo 46 del presente Convenio), en curso aumentado en los porcentajes descritos para cada año, con cláusula de revisión de todos los conceptos al IPC real del año en curso, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en curso, haciéndolo efectivo en el transcurso del primer trimestre del año siguiente, consolidándose en la masa salarial:

2009: Incremento del IPC real + 3%.

2010: Incremento del IPC real + 0,5%.

2011: Incremento del IPC real + 1%.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 45. Complemento Salariales.

Los complementos salariales que pudieran negociarse en ámbitos inferiores al presente Convenio habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades o conceptos que se reflejan en los artículos siguientes.

Artículo 46. Complemento Personal de Vinculación.

El personal afectado por este Convenio percibirá una compensación económica, en concepto de complemento personal de vinculación con arreglo a los porcentajes siguientes por cada tramo de prestación efectiva de servicios:

-A los tres años: El 3,34% del salario base.

-A los cinco años: El 7,78% del salario base.

-A los diez años: El 12% del salario base.

-A los quince años: El 17% del salario base.

-A los veinte años: El 22% del salario base.

La aplicación del complemento personal de vinculación previsto en el presente Convenio se regirá por las siguientes reglas:

A) Trabajadores cuya norma colectiva preexistente contemplaba el concepto antigüedad o lo percibiera como garantía personal.

A.1. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio percibieran más remuneración por antigüedad que la máxima prevista en el mismo (22% del salario base), conservarán la diferencia en un complemento garantía ad personam de vinculación. Citado complemento permanecerá congelado, no siendo absorbible, pero tampoco revisable con los incrementos salariales que sufra el Convenio.

A.2. Para aquellos/as trabajadores/as que en su empresa, o convenio de aplicación hasta el momento, perciban remuneración por concepto de antigüedad en cuantía inferior a la máxima prevista en el presente convenio, se les aplicará la nueva en el escalado más cercano por debajo. El resto se lleva a un complemento denominado garantía ad personam que es susceptible de absorción y compensación (casuística: Si tiene más de diez años de antigüedad y menos de quince años, pero su remuneración por antigüedad es superior al 17% del salario base (quince años de vinculación), se le asignará 15 años de vinculación). A partir de la firma del Convenio, comienza a devengar el próximo tramo de la nueva escala acordada.

B) Trabajadores cuya norma colectiva preexistente no contemplaba el concepto de antigüedad.

B.1. Trabajadores con menos de 5 años de antigüedad en la empresa a la fecha de firma del presente Convenio: De-venarán un trienio a contar desde la firma del presente Convenio.

B.2. Trabajadores con 5 o más años de antigüedad en su empresa a la fecha de la firma del presente Convenio: Se le asignará un trienio, desde este momento continuará su cuenta como si tuviera 3 años de vinculación.

B.3. Trabajadores con más de 15 años de antigüedad en su empresa a la fecha de la firma del presente Convenio: Se le asignará un quinquenio, desde este momento continuará su cuenta como si tuviera 5 años de vinculación.

Artículo 47. Incentivo Festivo.

Se entienden como festivos todos los sábados y domingos del año, además de las fiestas oficiales establecidas en el calendario laboral publicado en cada uno de los boletines oficiales correspondientes.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que, debido a problemas organizativos provocados por terceros, licencias, permisos administrativos, paradas técnicas o similares; que sólo son concedidos en festivos, hay trabajos que es necesario realizarlos en los mencionados festivos. Aquellos trabajadores que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral, así como los sábados y domingos, cobrarán al menos, la cuantía resultante de multiplicar 6 horas mínimas por el precio de la hora extraordinaria, cobrando

siempre un mínimo de seis horas; si se realizasen más de las seis horas se abonarán todas las realizadas. Así mismo estos festivos que se trabajen recibirán el plus de productividad, además de las cantidades anteriormente estipuladas.

Artículo 48. Plus de Navidad, Año Nuevo.

Se establece una prima especial de 90 € a aquellos productores que trabajen a partir de las 17 horas en cualquiera de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 49. Incentivo de Salvamento o Rescate.

Se abonará bajo este concepto la prestación de servicios realizada fuera de la jornada ordinaria que vinieran demandadas por tareas de salvamento o rescate, las cuales serán abonadas como horas extraordinarias, según el horario, aunque con la consideración de fuerza mayor.

Artículo 50. Plus Especial Tonelaje.

Se establece un plus denominado tonelaje para las categorías de Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada, debido a los conocimientos y responsabilidad derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado, este plus se halla incluido en el salario mínimo garantizado y será de carácter mensual.

Plus especial de tonelaje para conductores/as

Operador/as de grúa móvil autopropulsada

| Tipo de Grúa | Plus por paga (11) |
|---------------------|---------------------------|
| Hasta 40 Tm | 140.00 € |
| De 41 a 60 Tm | 150.00 € |
| De 61 a 80 Tm | 160.00 € |
| De 81 a 130 Tm | 180.00 € |
| De 131 a 160 Tm | 200.00 € |
| De 161 a 250 Tm | 225.00 € |
| De 251 a 400 Tm | 275.00 € |
| De 401 a 600 Tm | 350.00 € |
| Más de 600 Tm | 400.00 € |

El empresario realiza la distribución de maquinaria en función de los condicionantes del trabajo contratado y la cualificación profesional de los trabajadores.

A efectos retributivos, como regla general este plus se abonará atendiendo al tonelaje de la grúa que mayoritaria-mente se haya manejado en el mes que se devenga. En el supuesto que durante el mes que se abona se haya llevado una grúa de superior tonelaje durante más de 5 días/mes, se sustituye la regla general antes enunciada y se percibirá el plus de la grúa de mayor tonelaje.

Será obligatorio aparte de un operador de grúa, llevar un ayudante para el supuesto de necesitarse un coche piloto, o así lo establezca la legislación vigente.

Este plus lo percibirán también los mecánicos con carné de gruista que manejen o prueben las grúas. La retribución en este supuesto se percibirá por cada día, la parte proporcional diaria del plus de tonelaje en función de la grúa utilizada.

Artículo 51. Plus Especial Productividad y Capacitación.

Se establece un plus denominado de productividad para las categorías de Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada y la de Conductor/a Operador/a de Grúa Articulada, debido a la calidad de trabajo y atención a los clientes derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado.

Este plus se devengará por cada día (sea laborable, festivo, etc.) que el Operador/a de Grúa, desempeñe actividad real con clientes o realice al menos un servicio al día a clientes.

Plus de productividad para conductores/as operador/ as

De grúa móvil autopropulsada y la de conductor/a

Operador/a de grúa articulada

| Tipo de grúa | Plus por día |
|---------------------------------------|---------------------|
| Conductor operador de grúa articulada | 2.00 € |
| Hasta 40 Tm | 20.00 € |
| De 41 a 60 Tm | 27.00 € |
| De 61 a 80 Tm | 29.00 € |
| De 81 a 130 Tm | 31.00 € |
| De 131 a 160 Tm | 36.00 € |
| De 161 a 250 Tm | 39.00 € |
| De 251 a 400 Tm | 42.00 € |
| De 401 a 600 Tm | 45.00 € |
| Más de 600 Tm | 50.00 € |

Artículo 52. Plus de Nocturnidad.

Se retribuirá bajo este concepto, un recargo sobre el valor de la hora ordinaria igual al 25% del salario base, para todas aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22,00 y las 6,00.

El complemento salarial de nocturnidad para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al fijar el sueldo o salario base, se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

Artículo 53. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen 3 pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en sueldo base, complemento personal de vinculación, así como la garantía ad personam derivada de la antigüedad, más el plus de asistencia.

Tales como las gratificaciones extraordinarias de julio, navidad, paga de marzo.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados. Se abonarán dentro de los 15 primeros días de cada mes respectivamente marzo, julio, diciembre.

Artículo 54. I.T.

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 100% del salario real a partir del mismo día del accidente. Durante el tiempo de hospitalización sea por accidente o enfermedad se complementará el 100% del salario real desde el primer día. Así mismo en caso de enfermedad, se complementará el 100% del salario mínimo garantizado, a partir del séptimo día de I.T. continuada. La duración de este complemento será mientras persista la incapacidad temporal.

Artículo 55. Plus Guardia Localizable.

Este plus será de aplicación sólo en las empresas que decidan emplear este concepto de disposición para atender la actividad fuera de su jornada laboral establecida y para aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente lo acepten.

Aquellos trabajadores a los que la empresa dote de medios técnicos para su localización y puesta a disposición inmediata para atender situaciones de emergencia, accidentes, etc., se les abonará, además del salario que les corresponda por el trabajo realizado, un incentivo diario cuya cuantía y duración será pactada en ámbitos inferiores en concepto de plus de disponibilidad. Las empresas procurarán un reparto equitativo del servicio entre los profesionales de la misma categoría y especialidad.

Resulta obligatorio para los/as trabajadores/as consultar el teléfono móvil o aparato de localización que le haya suministrado la empresa, para conocer el trabajo del día siguiente hasta las 23 h del día previo como máximo.

Artículo 56. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jersey, así como botas de seguridad y ropa de agua.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.).

Al personal de talleres se le dotará de tres monos ligeros en verano y tres de invierno, así como botas de seguridad.

Cuando el trabajador por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Además se les dotará a cualquier trabajador/a cualquier indumentaria, que venga fijada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. Plus de Asistencia.

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía de 90 € al mes, para las categorías siguientes:

1. Conductor Operador de grúa móvil autopropulsada.
2. Conductor Operador de grúa articulada.
3. Conductor.
4. Mecánico.
5. Ayudante.

Para el resto de categorías será de 50 € al mes.

El referido plus de convenio se devengará por mes de trabajo o parte proporcional en función de los días que exista vinculación laboral de ese mes. Asimismo, no se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia. Se revisará anualmente con el mismo incremento que la tabla salarial del convenio. Este plus está incluido en el salario mínimo garantizado.

Artículo 58. Plus de Transporte.

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cantidad de 120 euros mensuales.

Asimismo, no se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos o crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia. Se revisará anualmente con el mismo incremento que la tabla salarial del convenio. Este plus está incluido en el salario mínimo garantizado.

Artículo 59. Bolsa de Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as de la categoría de Operador de Grúas Móvil Autopropulsadas afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cantidad de 150 €, revisable en los mismos incrementos del resto de los aspectos salariales del presente Convenio, de forma que se mantenga la cuantía establecida para esta categoría en el salario mínimo garantizado.

Artículo 60. Pago del Salario.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.
2. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.
3. En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es «cheque nómina», y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: «nómina domiciliada».
4. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que le obliga la Ley del IRPF, excepto aquellos datos sujetos al principio de confidencialidad y la Ley de protección de datos.

Artículo 61. Retribuciones en Especie.

Son retribuciones tales como manutención y alojamiento, seguros u otras, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base.

Artículo 62. Retribuciones Voluntarias.

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los

demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles, o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Plus de Desplazamiento y Dietas.

63.1. Plus de desplazamiento.

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa la cuantía fiscalmente prevista por kilómetro recorrido o la cuantía de 0,19 €/km.

63.2. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

a) El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

b) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la noche, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

d) La parte de dieta correspondiente a la pernocta se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

e) El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: Comida, 10 euros; cena, 10 euros; pernoctación y desayuno, 32 euros.

f) Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la

manutención y el alojamiento, no suponiendo en ningún caso coste alguno al trabajador.

El importe de la dieta se devenga todos los días naturales (incluidos sábado y domingo) si el trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia habitual.

Artículo 64. Ayuda Compensatoria por Comidas en Plaza.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse las circunstancias de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicios, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será el mismo que el de la dieta correspondiente al almuerzo de ámbito provincial, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa.

Se fija el horario de comidas y cenas de la siguiente forma: Cuando se salga del centro de trabajo antes de las 12 h y/o se regrese después de las 14 h, y cuando se salga antes de las 20 h y/o se regrese después de las 22 h.

Artículo 65. Ayuda Escolar.

Se abonará además la cantidad global de 120 €/anuales a los/as trabajadores/as, con familia numerosa que acrediten tener uno o más hijos realizando estudios de carácter oficial a partir de los 16 años, previa acreditación.

Artículo 66. Ayuda a Trabajadores/as con Hijos/as con Discapacidad.

Se establece una ayuda global para cada trabajador/a de 120 €/anuales, por el o los hijos disminuidos psíquicos o físicos cuya minusvalía sea igual o superior al 45%.

Artículo 67. Descuelgue Salarial.

Podrán solicitar la inaplicación del régimen retributivo previsto en este Convenio, las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el mismo, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, o aquellas que se encuentren en una de las situaciones siguientes:

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del Estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el presente artículo, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente. Sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa de tal situación, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio y a la representación de los/as trabajadores/as, acompañando al escrito, la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado, y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio. La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda. A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución. Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, o en su caso estos o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 68. Jubilación no Parcial.

El/la trabajador/a que cause baja por jubilación al cumplir los 65 años, con una antigüedad de al menos 12 años, de-vengará dos mensualidades de vacaciones (incluida la que le perteneciera por el año trabajado).

Del mismo modo, el trabajador que causa baja por jubilación a los 64 años de edad devengará dos meses y medio de vacaciones (incluido el período vacacional que le perteneciera por el año trabajado).

Capítulo VII. Movilidad geográfica

Artículo 69. Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores/as, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Si se da la necesidad de movilidad de trabajadores para prestar servicios en obras

fuera de la residencia habitual del trabajador, se facilitará que preste ese servicio con carácter preferente, aquel trabajador que voluntariamente acepte su realización.

Artículo 70. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del/de la trabajador/a, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al/a la trabajador/a a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los/as trabajadores/as que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las preferencias previstas, para los representantes legales de los trabajadores.

La empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 10 días de antelación. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

Se abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará la cantidad prevista fiscalmente por kilómetro recorrido.

Esta indemnización es un concepto extrasalarial de carácter irregular compensatorio de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

En el caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses y con el máximo de un año, el/la trabajador/a tendrá derecho a regresar a su domicilio de

origen un fin de semana al mes. Tanto el coste de los viajes como el tiempo invertido en los mismos -en lo que coincida con su jornada de trabajo- serán por cuenta de la empresa.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 71. Concepto de Infracciones o Faltas.

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan incumplimiento de sus deberes laborales, es decir, de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 72. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el período de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.
2. No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa), por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.
3. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en el mismo.
4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

Artículo 73. Faltas Graves.

Son faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
5. La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves en los mismos.
7. El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.
8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
10. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.
11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
12. No entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos

diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

13. No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

14. No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

15. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

16. La reincidencia en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 74. Faltas muy Graves.

Son faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis meses o veinte en un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un período de seis meses o 10 días alternos durante un año.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

5. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada.

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

8. La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
13. El acoso sexual.
14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.
15. La trasgresión de la buena fe contractual.
16. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve período de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
17. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
18. La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 58 de este Convenio.
19. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.
20. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
21. La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
22. Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material e la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la empresa.
23. La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.
24. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 75. Excepciones a las Ausencias al Trabajo.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención, así como en los casos de violencia de género.

Artículo 76. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

-Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

-Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

-Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Artículo 77. Prescripción.

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben:

-A los diez días hábiles las leves,

-A los veinte días hábiles las graves, y

-A los sesenta días hábiles las muy graves,

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 78. Multas de las Normas de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial.

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el trabajador según la imputabilidad de la misma.

Artículo 79. Retirada del Permiso de Conducir.

En el supuesto de que la retirada del carné de conducir impida al trabajador desarrollar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al/a la trabajador/as en otro puesto de trabajo retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a

la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de 30 días de preaviso para proceder a la rescisión. En este último supuesto, se reconoce el derecho del/de la trabajador/a a reingresar en la empresa una vez recuperado el carné de conducir con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del/de la trabajador/a se condiciona a la devolución de la indemnización recibida.

Lo expuesto anteriormente, no resultará de aplicación, en los supuestos de retirada del carné durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en cuyo caso la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este Convenio.

En el ámbito inferior las partes del presente Convenio podrán negociar un seguro de coberturas ante la retirada del permiso de conducir.

Artículo 80. Renovación de la Titulación de Gruista.

Las empresas abonarán los gastos de renovación de la titulación de gruista a los/as trabajadores/as que conduzcan vehículos de la empresa.

Capítulo IX. Acuerdos sindicales

Artículo 81. Afiliación Sindical.

Los/as trabajadores/as que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo, del apartado 1, del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 82. Cuota Sindical.

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

Artículo 83. Derechos Sindicales.

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los/as trabajadores/as o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda, recaudar cuotas e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos

sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Los Delegados de Comité, así como los delegados sindicales, tendrán un cupo mensual de 17 h, para poder realizar las tareas propias de su responsabilidad.

Los delegados de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o por las propias Mutuas Patronales.

Artículo 84. Secciones Sindicales.

En lo referido a este precepto habrá de remitirse a lo señalado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo X. Salud laboral

Las empresas se comprometerán en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras cuestiones los centros de trabajo deberán estar dotados de locales de descanso.

Artículo 85. Seguridad y Salud Laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo muy en cuenta los planes preventivos con el enfoque de género.
2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as.
3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a participar, en los términos previstos

en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

4. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, que se realizará; con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos específicos de género (tanto físicos como ergonómicos u organizacionales). Igualmente cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

5. Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.

6. Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores afectados y/o a sus representantes legales.

7. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestara especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

8. Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y durante el período de lactancia, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

9. Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

11. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12. Las empresas que cuenten con representantes de los/as trabajadores/as adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 86. Vigilancia de la Salud.

Las empresas gestionarán con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los/as trabajadores/as que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes serán re-colocados en función de sus minusvalías, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Capítulo XI. Mejoras sociales

Artículo 87. Mejoras Sociales.

Las partes firmantes del presente Convenio podrán promover en los ámbitos inferiores la adopción de acuerdos sobre mejoras voluntarias de la prestación de jubilación en cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

Artículo 88. Póliza de Accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente total ó absoluta por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el BOJA, entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

El importe de la indemnización será:

1. De 30.000 €, en el año 2008.
2. De 31.500 €, en el año 2009.
3. De 33.000 €, en el año 2010.

4. De 34.500 €, en el año 2011.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Las empresas que ya poseyeran pólizas de esta naturaleza formalizadas bajo anteriores convenios colectivos por importe inferior al previsto en éste, adaptarán los importes de cobertura de las mismas para accidentes que acaezcan a partir de la firma del presente convenio. Las prestaciones devengadas de accidentes ocurridos con anterioridad a la firma del presente convenio, serán las vigentes a la fecha del accidente.

Artículo 89. Dignidad de los Trabajadores.

La Dirección de las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, discriminación por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el Capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 90. Planes de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad en las empresas de su ámbito cuando por núm. de trabajadores vinieran obligados a ello.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Capítulo XII. Formación

Artículo 91. Principios Generales.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 837/2003, se exige la posesión del carné de operador de grúa móvil auto-propulsada.

En otro orden de cosas, mediante la aprobación del R.D. 1032/2007, de 20 de julio, se regula la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados a transportes por carretera, y la superación del oportuno examen (teórico y práctico) en su caso, por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

La nueva regulación exige la realización de los oportunos cursos de formación que podrá recibir el trabajador en la propia empresa, o en cualquiera de los centros de formación autorizados y homologados a tal fin.

La obligatoriedad en la asistencia a la formación se extiende a cuantas charlas, cursos o prácticas sean sufragadas por la empresa dentro de la jornada laboral, y tengan una relación directa con la capacitación profesional del trabajador, o con la prevención y formación en materia de riesgos laborales.

A través de la Comisión Paritaria se buscarán fórmulas de acuerdo, colaboración, etc., de forma que dicha formación anteriormente definida, pueda realizarse a través de las acciones formativas de las distintas fórmulas subvencionables emanadas de la Fundación Tripartita para la Formación y de los acuerdos de Formación de forma, que tanto empresarios como trabajadores no les suponga coste alguna, esta formación exigible.

Artículo 92. Cláusula de Permanencia.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 69 del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas se señala que el coste de la formación teórica y práctica para la obtención de los permisos de operador de grúa móvil autopropulsada ascienden a los siguientes importes y cuantías:

Carné A: 3.000 euros.

Carné B: 6.000 euros.

Artículo 93. Convenio Estatal.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas suscrito de una parte, en representación empresarial por la Agrupación Nacional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas (Anagrual) y, de la otra, por la representación



social, el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.):

Citado Convenio complementará al presente Convenio Colectivo Regional en todo lo no regulado específicamente en el mismo.

Artículo 94. Convenios Anteriores.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente a los convenios por los que vinieran regulándose las partes con anterioridad.

Disposición adicional única.

En el momento que la legislación requiera la posesión del carné de grúa hidráulica articulada, la Comisión Paritaria iniciará un proceso de negociación para adaptar el plus de tonelaje y de productividad a la nueva situación.

Anexo I

Documento de conformidad de multiobra

Empresa

Trabajador/a

Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 21 del Convenio Nacional de Grúas Autopropulsadas vigente, suscrito con fecha de de 200..., y al contrato de trabajo registrado en la Oficina de empleo de, con núm., y fecha, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en todos los centros de trabajo que la empresa contratante tenga en la actualidad.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo.

En, a de de 200...

El/la trabajador/a La Empresa

Anexo II

Tablas salariales



| Categoría laboral | 15 pagas Salario Base Mensual | 12 pagas Plus Transporte | 15 pagas Plus Asistencia |
|---|--|---|-------------------------------------|
| Director Sucursal | 1.500.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Jefe de Servicio | 1.400.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Titulado de Grado Superior | 1.300.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Titulado de Grado Medio | 1.050.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Administrativo | 900.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Auxiliar | 810.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Telefonista | 770.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Comercial | 1.000.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Conductor Operador de grúa móvil autopropulsada | 900.00 € | 120.00 € | 90.00 € |
| Conductor Operador de grúa articulada | 900.00 € | 120.00 € | 90.00 € |
| Conductor | 900.00 € | 120.00 € | 90.00 € |
| Mecánico | 900.00 € | 120.00 € | 90.00 € |
| Ayudante | 800.00 € | 120.00 € | 90.00 € |
| Ordenanza | 770.00 € | 120.00 € | 50.00 € |
| Personal de mantenimiento y limpieza | 770.00 € | 120.00 € | 50.00 € |

Tabla de horas extraordinarias

| Categoría laboral | Horas extraordinarias laborales | Horas extraordinarias Festivas o nocturnas |
|---|--|---|
| Director de sucursal | 15 | 18 |
| Jefe de Servicio | 14 | 17 |
| Titulado de Grado Superior | 13 | 16 |
| Titulado de Grado Medio | 11 | 13 |
| Administrativo | 9.5 | 11.5 |
| Auxiliar | 9 | 10.5 |
| Telefonista | 8.5 | 10 |
| Comercial | 10.5 | 12.5 |
| Conductor Operador de grúa Móvil autopropulsada | | |
| Inferior a 60 Tm | 11 | 13.5 |
| De 60 Tm a 130 Tm | 11.5 | 14 |
| Más de 130 Tm | 12.5 | 15 |
| Conductor Operador De grúa articulada | 10.5 | 12 |
| Conductor | 10.5 | 12 |
| Mecánico | 10.5 | 12 |
| Ayudante | 9 | 11 |
| Ordenanza | 8.5 | 10 |
| Personal de mantenimiento Y limpieza | 8.5 | 10 |

Plus especial de tonelaje para conductores/as

Operador/as de grúa móvil autopropulsada



| Tipo de grúa | Plus por paga (11) |
|---------------------|---------------------------|
| Hasta 40 Tm | 140.00 € |
| De 41 a 60 Tm | 150.00 € |
| De 61 a 80 Tm | 160.00 € |
| De 81 a 130 Tm | 180.00 € |
| De 131 a 160 Tm | 200.00 € |
| De 161 a 250 Tm | 225.00 € |
| De 251 a 400 Tm | 275.00 € |
| De 401 a 600 Tm | 350.00 € |
| Más de 600 Tm | 400.00 € |

**PLUS DE PRODUCTIVIDAD PARA CONDUCTORES/AS OPERADOR/
AS DE GRÚA MÓVIL AUTOPROPULSADA Y LA DE CONDUCTOR/A
OPERADOR/A DE GRÚA ARTICULADA**

| Tipo de grúa | Plus por día |
|---------------------------------------|---------------------|
| Conductor Operador de Grúa Articulada | 2.00 € |
| Hasta 40 Tm | 20.00 € |
| De 41 a 60 Tm | 27.00 € |
| De 61 a 80 Tm | 29.00 € |
| De 81 a 130 Tm | 31.00 € |
| De 131 a 160 Tm | 36.00 € |
| De 161 a 250 Tm | 39.00 € |
| De 251 a 400 Tm | 42.00 € |
| De 401 a 600 Tm | 45.00 € |
| Más de 600 Tm | 50.00 € |