



## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA GRÚAS SAN TELMO,S.A.**

Jerez de la Frontera a 31 de Mayo de 2013

### Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Adhesión al SERCLA.

Artículo 8. Acoso sexual.

Artículo 9. Acoso laboral, psicológico o mobbing.

### Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 10. Dirección del trabajo.

Artículo 11. Cumplimiento del trabajo.

Artículo 12. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación y buena fe.

### Capítulo III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 13. Movilidad funcional.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Artículo 15. Definición de categorías profesionales.

### Capítulo IV. CONTRATO. TIPOS Y DURACIÓN.

Artículo 16. Contratación.

Artículo 17. Tipos de contrato.



Artículo 18. Periodo de prueba.

Artículo 19. Baja voluntaria.

Artículo 20. Preaviso.

Capítulo V. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

Artículo 22. Cómputo y tipos de jornada de trabajo.

Artículo 23. Horario de trabajo y puntualidad.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Permisos y licencias.

Capítulo VI. RETRIBUCIONES.

Artículo 27. Estructura salarial.

Artículo 28. Complemento de antigüedad.

Artículo 29. Incentivo festivo.

Artículo 30. Plus especial productividad y capacitación.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Artículo 32. Gratiificaciones extraordinarias.

Artículo 33. Incapacidad temporal.

Artículo 34. Indumentaria.

Artículo 35. Plus de asistencia.

Artículo 36. Plus de transporte.

Artículo 37. Pago del salario.

Artículo 38. Retribuciones en especie.

Artículo 39. Plus de desplazamiento y dietas.



Artículo 40. Ayuda compensatoria por comidas en plaza.

Artículo 41. Inaplicación del convenio.

Capítulo VII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Artículo 42. Traslados.

Artículo 43. Desplazamientos.

Capítulo VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 44. Concepto de infracciones o faltas.

Artículo 45. Faltas leves.

Artículo 46. Faltas graves.

Artículo 47. Faltas muy graves.

Artículo 48. Excepciones a las ausencias al trabajo.

Artículo 49. Sanciones.

Artículo 50. Prescripción.

Artículo 51. Multas de las normas de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial.

Artículo 52. Retirada del permiso de conducir.

Capítulo IX. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 53. Representación legal de los trabajadores y derechos y deberes sindicales.

Capítulo X. SALUD LABORAL.

Artículo 54. Seguridad y salud laboral.

Artículo 55. Vigilancia de la salud.

Capítulo XI. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 56. Póliza de accidentes.

Artículo 57. Formación.

Artículo 58. Complemento por permiso "E".



Disposición adicional única.

Anexo I: Documento de conformidad multiobra.

Anexo II: Tablas salariales, tabla de horas extraordinarias, tabla de plus de productividad, complemento permiso E.

## **Capítulo I Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Partes que Conciertan el Convenio**

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa GRÚAS SAN TELMO, Sociedad Anónima, y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional, Personal y Territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación de la empresa Grúas San Telmo, Sociedad Anónima, cuya actividad principal es el alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el RD 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.

El presente convenio colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la empresa Grúas San Telmo, Sociedad Anónima, y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa.

El presente convenio colectivo es de aplicación en el centro de trabajo y lugares de trabajo que tiene actualmente Grúas San Telmo, Sociedad Anónima, Cádiz y su provincia, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio entrará en vigor en su totalidad el 1 de Junio de 2013 expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2016.

### **Artículo 4. Denuncia y Prórroga**

El presente convenio colectivo se entiende prorrogado tácitamente por periodos 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo 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 5. Comisión Paritaria**

Se crea una comisión paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y dos representantes de la empresa bajo la presidencia de la persona que designe la dirección de la empresa y en la que actuará como secretario el que designe el presidente, tanto el presidente como el secretario deberán ser designados de entre los miembros de la comisión paritaria.

Las funciones de dicha comisión serán la vigilancia e interpretación de este convenio, de acuerdo con las normas legales vigentes en la materia.

Las consultas o reclamaciones se dirigirán por escrito y por duplicado a las dos partes, social y de la empresa. La comisión deberá reunirse en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

La comisión paritaria del convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en Jerez de la Frontera, Cádiz: Polígono Industrial el Portal, C/. Marruecos nº 2.

### **Artículo 6. 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 30 días.

### **Artículo 7. 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).

### **Artículo 8. 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 repuesta 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 9. 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 10. 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 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 ET), 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 11. 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 12. Declaración de Principios sobre Igualdad y 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 13. 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 Respecto a la

movilidad externa, cuando la movilidad funcional se realice fuera del grupo profesional o categoría profesional equivalente, deberá acometerse justificando la misma en razones técnicas u organizativas pudiendo el trabajador ser ocupado en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador/a.

A efectos retributivos, ambas partes acuerdan que la movilidad funcional externa (tanto ascendente como descendente) se retribuirá atendiendo al salario base más alto de las dos categorías que el trabajador desempeñe (origen o destino).

#### **Artículo 14. Grupos Profesionales**

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 15. Definición de Categorías Profesionales**

##### 15.1. 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.

###### 15. 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.

###### 15.1.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.

#### 15.1.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.

#### 15.1.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.

#### 15.1.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.

#### 15.1.f) Auxiliar

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

#### 15.1.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.

#### 15.1.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.

### 15.2. PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES

#### 15.2.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, está obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada o el vehículo asignado, además de las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía, así como las precisas para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento y mantenimiento mecánico 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.

#### 15.2.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 este sea requerido por la legislación vigente, 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, está obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la maquina o el vehículo asignado, además de las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía, así como las precisas para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento y mantenimiento mecánico 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.

#### 15.2.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 esta, 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, acondicionamiento y mantenimiento mecánico 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.

#### 15.2.d) Mecánico

Personal encargado del servicio de diagnosis, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identiicación 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.

#### 15.2.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.

#### 15.2.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. Mantenimiento de maquinaria: lavado y engrase. Se incluye también el personal que se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

### **Capítulo IV Contrato. Tipos y Duración**

#### **Artículo 16. Contratación**

La contratación de trabajadores /as se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y ocupación, vigentes en cada momento y en el Estatuto de los Trabajadores optando la empresa a la utilización de los diversos modelos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la invalidez de cada uno de los contratos.

La empresa viene obligada 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.

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 ijo 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 in 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 17. Tipos de Contratos**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales vigentes en cada momento.

No obstante lo anterior, el personal contratado para trabajo ijo 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 periodo máximo de tres años consecutivos, ampliable hasta doce meses más.

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

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 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.

### **Artículo 18. Periodo de Prueba**

Podrá concertarse un periodo 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 periodo de prueba el 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 periodo 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 19. Baja Voluntaria**

El 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 naturales a la fecha del cese.

La inobservancia de este periodo 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 20. 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 naturales de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato.

## **Capítulo V Jornada, Descansos y Vacaciones**

### **Artículo 21. Jornada de Trabajo**

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

Respecto a la distribución de la jornada, ambas partes acuerdan la obligatoriedad de su distribución irregular, reconociendo a la empresa una flexibilidad en la hora de entrada de 2 horas (Desde las 6:00 horas hasta las 8:00) y de tres horas en la hora de salida (17:00 a 20:00 horas), sin más límite que el respeto a los descansos legalmente previstos.

El aviso de la alteración del horario habitual podrá hacerse durante el día anterior al que el mismo deba ser desarrollado. Resulta obligatorio para los trabajadores/as consultar su teléfono móvil o aparato de localización que le haya suministrado la empresa, para conocer el trabajo del día siguiente hasta las 23:00 horas del día previo como máximo.

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.

### **Artículo 22. 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 desplazamiento, viaje o traslado, tiempo de presencia y horas extraordinarias. Se considerarán de horas de desplazamiento, viaje o traslado aquellas que se realicen como consecuencia de los desplazamientos, viajes o traslados en cualquier medio siempre que la Empresa no facilite los medios de transporte o no abone los gastos de desplazamiento. No se considerarán horas efectivas de trabajo.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el 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 periodo de referencia de un mes y serán abonadas como horas extras o canjeables por descanso a razón de una hora de descanso por cada hora realizada.

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 estas serán horas de presencia o extraordinarias, aunque no se podrá rebasar el máximo de 12 horas diarias 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.

Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros o averías, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros, averías y daños urgentes y extraordinarios. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias a partir de la 4.<sup>a</sup> hora de presencia. Se retribuirán al precio de la hora extraordinaria.

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. 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.

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 in de confeccionar la nómina correspondiente.





Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

### **Artículo 23. 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 el puesto de trabajo que le corresponda 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.

El tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo, en el caso de que el trabajador tenga que asistir al centro de trabajo será desde el centro de trabajo al puesto de trabajo, y en caso contrario, será desde el domicilio del trabajador al puesto de trabajo. Este tiempo será compensado de la siguiente forma:

Si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es más de 30 km y hasta 60 km, se considerará una hora de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es más de 60 km y hasta 100 km, se considerará dos horas de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio es más de 100 km, se abonará la dieta correspondiente.

Estas horas de desplazamiento podrán ser compensadas por descanso a razón de una hora descansada por una trabajada o abonadas a razón de 7 euros por hora, a decisión de la empresa.

En el caso de que el desplazamiento al puesto de trabajo se realice desde el centro de trabajo, el vehículo para el desplazamiento será a cargo de la empresa, pudiéndose negociar con el 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 se podrá modificar de acuerdo con lo descrito en el artículo número 21 Jornada de trabajo, en lo concerniente a la distribución irregular de la jornada acordada. La modificación del horario de trabajo causado por las necesidades productivas establecidas por el cliente no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Esta modificación evitará la



remuneración correspondiente al nuevo horario.

#### **Artículo 24. Horas Extraordinarias**

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

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a las que en cada momento estén vigentes en las normas laborales.

La retribución de las horas extraordinarias, se realizará en sistema mixto (descanso y retribuidas). Hasta un máximo de 50% de las horas extraordinarias realizadas, podrán ser retribuidas canjeándolas por descanso compensatorio a razón de una hora descansada por cada hora extraordinaria trabajada; el 50% restante deberán ser retribuidas de acuerdo con la cuantía prevista en las tablas anexas del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 25. Vacaciones**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. A efectos del disfrute del periodo de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los trabajadores/as los correspondientes turnos en función de las necesidades del servicio.

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 para todas las categorías laborales.

#### **Artículo 26. Permisos y Licencias**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. 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).

### **Capítulo VI Retribuciones**

#### **Artículo 27. Estructura Salarial e Incremento Salarial**





En la estructura salarial se compone del salario base y los complementos salariales y no salariales.

a) Retribución salarial

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 periodos de descanso computables como de trabajo.

b) Retribución no salarial

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

Las indemnizaciones, suplidos o compensaciones por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

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

Las retribuciones salariales para el año 2013 para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla 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 relejadas igualmente en el convenio a partir de la firma del mismo.

Para los años 2014, 2015 y 2016 se acuerdan los siguientes incrementos en el salario base, complementos salariales, del Convenio a excepción de la antigüedad:

2014: Incremento del IPC real del año anterior.

2015: Incremento del IPC real del año anterior.

2016: Incremento del IPC real del año anterior.

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

La aplicación de la revisión se realizará antes del 31 de marzo de cada año y estará condicionada a la no existencia de pérdidas de explotación en los resultados anuales finales de la empresa en el ejercicio anterior.

## **Artículo 28. Complemento de Antigüedad**





El presente convenio incluye el complemento de antigüedad en las condiciones e importes habidos a 31 de diciembre de 2008, congelado a esta fecha. A partir de esta fecha no se generarán aumentos periódicos por este concepto.

### **Artículo 29. 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, la horas podrán ser canjeadas por descanso compensatorio a razón de una hora descansada por cada hora trabajada, o podrán ser abonadas a decisión de la empresa. En caso de abonarlas, estos festivos que se trabajen recibirán el plus de productividad, además de las cantidades anteriormente estipuladas.

### **Artículo 30. 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 hora de trabajo facturada al cliente por el operador/a de grúa al día.

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

En el caso de que sea obligatorio que aparte de un operador de grúa, llevar un ayudante para el supuesto de necesitarse un coche piloto, o así lo establezca la legislación vigente, éste ayudante no tendrá derecho a la percepción de este plus.

### **Artículo 31. 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 horas.





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

Estas horas podrán ser retribuidas canjeándolas por descanso compensatorio a razón de una hora descansada por cada hora nocturna trabajada.

La empresa tendrá la potestad de decidir si abonar estas horas o compensarlas.

### **Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en salario base más antigüedad en su caso.

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 salvo que ambas partes acuerden prorratearlas.

### **Artículo 33. Incapacidad Temporal**

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 129 del Rdleg 1/1994, de 20 de junio.

La empresa en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional abonará desde el día siguiente a la baja el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja. Así mismo en caso de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará el 60% de la base reguladora mes anterior a la baja desde el 4.º día hasta el 20º, y el 75% a partir del 21º de la baja.

### **Artículo 34. 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 35. Plus de Asistencia**

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía de 50 euros al mes, para todas las categorías. 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.

### **Artículo 36. Plus de Transporte**

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad de 106,50 euros mensuales.

### **Artículo 37. Pago del Salario**

- 1) Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos 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 relejará 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 iscal (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 38. Retribuciones en Especie**

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

### **Artículo 39. Plus de Desplazamiento y Dietas**

#### 39.1) Plus de desplazamiento





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 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 este, 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.
3. Este plus no se abonará en el caso en que la distancia existente entre el domicilio del trabajador y el puesto de trabajo sea igual o inferior a la que existe entre el centro de trabajo al puesto de trabajo, abonando la diferencia de kilómetros en caso contrario. 39.2) Dietas

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, ocasionados 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 puesto de trabajo esté fuera del centro de trabajo y el servicio realizado obligue a efectuar la comida fuera de la residencia habitual
- c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la noche, cuando el puesto de trabajo esté fuera del centro de trabajo y 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, la empresa optará entre la percepción



de la dieta o el coste de la manutención y el alojamiento.

La empresa podrá abonar la dieta por día natural o el desplazamiento a la residencia habitual del trabajador en el medio que determine la empresa.

#### **Artículo 40. 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 devengará la dieta correspondiente a comida o cena cuando el puesto de trabajo esté fuera del centro de trabajo y después de realizarla se continúe con el servicio al menos 1 hora y este se produzca a partir de las 15.00h en caso de la comida y de las 23:00 horas en caso de la cena.

En el caso de comida en el centro de trabajo, todo trabajador que salga del centro de trabajo a partir de las 13:00 horas y llegue antes de las 15:00 horas, no corresponderá esta dieta.

#### **Artículo 41. Inaplicación del Convenio**

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y normas vigentes en cada momento.

La comisión paritaria está obligada 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 el párrafo anterior, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

### **Capítulo VII Movilidad Geográfica**

#### **Artículo 42. 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, incluso fuera de España. 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: las trabajadoras



embarazadas o con hijos menores de un año y los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa.

### **Artículo 43. Desplazamientos**

Si el cambio de residencia del trabajador/a (incluso fuera de España) 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 si no lo hace en vehículos de la empresa o no han sido organizados y abonados por la empresa, dará derecho al trabajador/a a que se le abone en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, el importe de la dieta correspondiente.

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 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 5 días laborables 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 caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen cuando la Empresa lo considere oportuno según las circunstancias del trabajo. Tanto el

coste como la organización de los viajes, serán por cuenta de la empresa.

## **Capítulo VIII Régimen Disciplinario**

### **Artículo 44. Concepto de Infracciones o Faltas**

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los 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 45. 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 periodo 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 46. 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 47. 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 periodo 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 periodo 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 artículo 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 periodo de un año.





25) La negativa por parte del trabajador a realizar un servicio con una máquina o vehículo para el que está autorizado y capacitado.

#### **Artículo 48. 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 49. 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 50. Prescripción**

Las faltas de los 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 51. 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. En el caso de que la sanción sea notificada a la empresa y abonada por esta, procederá a su descuento al trabajador.

#### **Artículo 52. 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 trabajador/a 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.

## **Capítulo IX Acción Sindical**

### **Artículo 53. Representación Legal de los Trabajadores y Derechos y Deberes Sindicales**

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el comité de empresa que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los trabajadores.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

## **Capítulo X Salud Laboral**

La empresa y los trabajadores se comprometerán en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 54. 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 la empresa se adapten 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.

### **Artículo 55. Vigilancia de la Salud**

Las empresas gestionarán con la entidad colaboradora las revisiones médicas de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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

## **Capítulo XI Mejoras Sociales**





## **Artículo 56. 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 o 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 BOP, entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

El importe de la indemnización será de 34.500 euros durante la vigencia del presente convenio.

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

## **Artículo 57. Formación**

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

En otro orden de cosas, mediante la aprobación del RD 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, exigen 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 practicas, 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 , o cualquier otra materia derivada de las exigencias formativas de nuestros clientes que cada vez con mayor frecuencia, ponen como condición para admitir personal de empresas externas a trabajar en sus instalaciones.

## **Artículo 58. Complemento por Permiso E**

Con el objeto de fomentar la obtención de dicho permiso de conducción, la empresa abonará este complemento a los trabajadores que posean el permiso E y acrediten mediante una prueba a elección de la empresa, el manejo de los vehículos que autorice dicho permiso.



El importe de este complemento (que es de carácter mensual y salarial) se establece en el Anexo II.

### **Disposición Adicional Única**

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.

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

#### **ANEXO I**

Documento de conformidad de ijo de obra.

Empresa

Trabajador/a

Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 14 del presente convenio, suscrito con fecha de 200 y al contrato de trabajo registrado en la oficina de empleo de con número y fecha de común acuerdo con la empresa , el trabajador acepta prestar sus servicios en todos los centros/puestos de trabajo que la empresa contratante tenga en la actualidad.

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

En ....., a ....., de.....,de 200

El trabajador/a La empresa

#### **ANEXO II**

##### **Tablas salariales**

	15 PAGAS	12 PAGAS	12 PAGAS
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	ASISTENCIA
DIRECTOR DE SUCURSAL	1.330,00 €	106.50 €	50,00 €
JEFE DE SERVICIO	1.250,00 €	106.50 €	50,00 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.100,00 €	106.50 €	50,00 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.000,00 €	106.50 €	50,00 €
ADMINISTRATIVO	900,00 €	106.50 €	50,00 €
AUXILIAR	810,00 €	106.50 €	50,00 €
TELEFONISTA	770,00 €	106.50 €	50,00 €
COMERCIAL	1.000,00 €	106.50 €	50,00 €
CONDUCTOR G. AUTOPROP.	900,00 €	106.50 €	50,00 €



CONDUCTOR	800,00 €	106.50 €	50,00 €
MECÁNICO	900,00 €	106.50 €	50,00 €
AYUDANTE (COND.O MEC)	S.M.I. €	106.50 €	50,00 €
ORDENANZA	S.M.I. €	106.50 €	50,00 €

## Tablas de horas extraordinarias

CATEGORIA LABORAL	LABORABLES	FESTIVA/ NOCTURNA
DIRECTOR DE SUCURSAL	11,00 €	13,00 €
JEFE DE SERVICIO	11,00 €	13,00 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	11,00 €	13,00 €
TITULADO GRADO MEDIO	11,00 €	13,00 €
ADMINISTRATIVO	09,50 €	11,50 €
AUXILIAR	09,00 €	10,50 €
TELEFONISTA	08.50 €	10,00 €

CATEGORIA LABORAL	LABORABLES	FESTIVA/ NOCTURNA
COMERCIAL	10,50 €	12,50 €
CONDUCTOR O.G.M.AUTOPRO.	11.00 €	13,50 €
CONDUCTOR O.G.ARTICULADA	10,50 €	12,00 €
CONDUCTOR	09,00 €	12,00 €
MECANICO	10,50 €	12,00 €
AYUDANTE	06,00 €	09,00 €
ORDENANZA	05,00 €	06,25 €

Tabla del plus de productividad para conductores operador/as de grúa móvil autopropulsada y la de conductor/a operador/a de grúa articulada

Tabla de plus por horas trabajadas según vehículo / tonelaje

CONCEPTO	IMPORTE
CAMION GRUA ARTICULADA ( € POR DIA)	2,00 €
HASTA 40 TM	2,00 €
HASTA 60 TM	2,50 €
HASTA 80 TM	3,00 €
HASTA 100 TM	3,50 €
HASTA 120 TM	4,00 €
HASTA 250 TM	4,50 €
HASTA 400 TM	5,00 €
HASTA 600 TM	5,50 €





Andalucía

**Grúas San Telmo, S. A.**

BOP 123, 01 de julio del 2013

Página 33 de 33

MÁS DE 600 TM	6,00 €
---------------	--------

Complemento permiso E: 53,50 € mensuales

