



CONVENIO COLECTIVO GRÚAS Y TRANSPORTES RAIMUNDO RODRÍGUEZ, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grúas y Transportes Raimundo Rodríguez, Sociedad Anónima, código de convenio 2906622, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 15 de junio de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 27 de julio de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO GRÚAS Y TRANSPORTES RAIMUNDO RODRÍGUEZ, S.A.

Capítulo I.

Sección I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio obliga a la empresa Grúas y Transportes Raimundo Rodríguez, Sociedad Anónima, dedicada a las diferentes actividades de grúas y sus derivados.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Este convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en la empresa, así como a todos aquellos trabajadores que ingresen en la misma durante su vigencia, en el ámbito territorial de la provincia de Málaga.

Sección II.

Artículo 3. Vigencia, duración y revisión.





La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, y quedará prorrogado anualmente por tácita reconducción, salvo denuncia de cualquiera de las partes dentro de los últimos tres meses de su vigencia. En caso de prórroga, los conceptos económicos aumentarán igual que el IPC real del año anterior más un punto, en el momento que así sea constatado.

Artículo 4. Absorción, compensación y condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tienen los trabajadores, tanto fijos como eventuales que formarán parte de la plantilla.

Capítulo II. Jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 5. Horario.

Se establece el siguiente horario:

- a) La jornada laboral será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias.
- b) Durante la semana de feria, la jornada laboral será desde las 8 hasta las 14 horas, todos los días laborables.

Si las necesidades del servicio lo requiriesen, se establecerán retenes de guardia, con su correspondiente compensación económica.

Artículo 6. Tiempo de presencia.

Para los conductores de carretera o grúas, o conductores mecánicos, tendrán la consideración de tiempos de presencia, los de espera durante la carga, viajes sin servicios, averías y comidas en rutas, pues aunque no prestan trabajo efectivo, se encuentran a disposición de la empresa.

Los tiempos de presencia que no tienen la consideración de trabajo efectivo se abonarán según la tabla de horas extraordinarias. Asimismo, por su propia peculiaridad, tendrán la consideración de horas estructurales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, no superando las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año.

El personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, disfrutará de aquellas en el mes de diciembre, en proporción al tiempo de servicio, considerándose la fracción de mes como mes completo.





El personal superior y técnico, así como el administrativo, percibirán la totalidad de los siguientes conceptos o cantidades: sueldo base, antigüedad, si procede, y una cantidad de 69,30 euros.

El personal gruista, conductores y de mantenimiento percibirán la totalidad de los siguientes conceptos o cantidades: sueldo base, antigüedad, si procede, y 286,35 euros.

Artículo 8. Licencias.

La empresa concederá los permisos que se le soliciten, mediando causas justificadas, en los siguientes supuestos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, y hermanos. Se considerarán hábiles los sábados.
- c) Cinco días naturales por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, pudiéndose prorrogar excepcionalmente a juicio de la empresa. Por enfermedad grave de los hijos, de los padres, un día prorrogable previa comprobación médica, prorrogable hasta cinco días si fuere el propio trabajador quien hubiera de atender al enfermo.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o primera comunión de descendientes.
- e) Tres días naturales, prorrogables a cinco en caso de gravedad, por alumbramiento de la esposa.

Capítulo III. Régimen Económico.

Artículo 9. Salarios

Se abonarán según la tabla anexa.

En el supuesto de que la jornada de trabajo sea nocturna, se percibirá un plus de 48,00 euros diarios que se adicionará al salario base diario de la tabla salarial anexa. Si se excedieran de la jornada de 8 horas se considerarán como horas extras nocturnas.

Artículo 10. Antigüedad.

A partir del 1 enero de 2002 quedó suprimida la antigüedad como causa de concepto retributivo. No obstante, para aquellos trabajadores que venían disfrutando del derecho a tal complemento lo seguirán percibiendo.





Los valores que se tenían acordados se mantendrán para dichos trabajadores a razón de un 10% sobre del salario base de convenio por quinquenio, con un máximo de 6 quinquenios, es decir, hasta el 60 % del salario base en cada momento.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

Se establecen 3 pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en sueldo base, antigüedad, si procede, y una cantidad fija de 70,51 euros. Así mismo se abonará otra paga de 185,56 euros.

Estas pagas se abonarán en las siguientes fechas:

Paga extraordinaria de Marzo	del 1 al 15 de dicho mes
Paga extraordinaria de Junio	del 1 al 15 de dicho mes
Paga de 185,56 euros en Setiembre	del 1 al 15 de dicho mes
Paga extraordinaria de Diciembre	del 1 al 15 de dicho mes

Artículo 12. Plus de asistencia, puntualidad, y conservación

Se establece un plus de asistencia, puntualidad y conservación de 2,85 euros por día trabajado.

Artículo 13. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte mensual de 94,10 euros, en concepto de suplidos, por importe de los gastos de transportes y desplazamientos realizados.

Artículo 14. Dietas.

El importe de las dietas completas a abonar a los productores afectados por el presente convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, es el siguiente:

Dieta completa	25,00 euros
Almuerzo	9,00 euros
Cena	9,00 euros

En el supuesto de utilización del vehículo propio se percibirán 0,15 por Km.

Artículo 15. Revisión salarial.

El 1 de enero de cada año, se efectuará una revisión salarial de todos los aspectos económicos, incrementándose en el mismo porcentaje que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior más un punto. El IPC será facilitado por el INE.



Artículo 16. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán según la siguiente tabla:

		GRÚAS			
Desde	hasta	Camión/Trailer	20 a 35 Tm	36 a 79 Tm	+80 Tm
8:00 h.	22:00 h.	6,07	8,31	9,46	10,00
22:00 h.	8:00 h.	12,10	12,10	12,10	12,21
Sábados		7,86	10,74	11,81	12,00
Domingos y festivos		10,21	13,75	15,13	15,50

Las horas de taller serán del mismo importe a las anteriores restándole 1,20 por hora, exceptuando las de camión/trailer que serán de igual importe que las normales.

Artículo 17.

Se establece un plus convenio mensual según las diferentes categorías profesionales, a tenor de las siguientes cantidades:

Ingeniero y Licenciado	86,82
Jefe Taller y Jefe Sección	88,51
Encargado Tráfico	88,51
Oficial 1.ª, 2.ª y Aux. Administrativo	74,00
Conductor de camión	78,18
Gruista de 20 a 34 Tm	169,47
Gruista de 35 a 40 Tm	224,44
Gruista de 41 a 79 Tm	301,66
Gruista de 80 Tm. En adelante	358,14
Mecánico	71,90
Electricista	71,90
Ayudante	58,14
Mozo almacén	55,39

En el supuesto de cambio coyuntural o/y extraordinario de vehículo se percibirá el



plus de convenio correspondiente, según las cantidades de la anterior tabla.

Capítulo IV.

Sección I. Aspectos sociales.

Artículo 18. Salud laboral.

Las empresas obligadas por el presente convenio se comprometen a:

- Facilitar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual del carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.
- Instruir adecuadamente al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, sobre los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, sobre la forma, métodos y procesos, que deban observarse para evitarlos o prevenirlos.
- Efectuar, dentro del horario de trabajo, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, así como siempre que el trabajador lo requiera, o lo necesite, concertando con entidades privadas o públicas.

Este reconocimiento constará como mínimo:

- Análisis de sangre, orina, etc.
- Espirometría
- Encefalograma
- Revisión óptica y auditiva.
- Y cuantas pruebas se precisen por la normativa vigente.

Se realizará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo estipulado a la Normativa vigente.

Artículo 19. Seguro complementario.

Las empresas formalizarán una póliza de seguro colectivo, 15 días después de la firma del presente convenio, que cubra las contingencias de accidentes de sus empleados en base a un capital de 60.101,21 euros, para los supuestos siguientes:

1. En grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual.
2. En grado de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.



3. En caso de muerte.

Artículo 20. Complemento en caso de baja por enfermedad o accidente.

En el supuesto de baja por accidente laboral o enfermedad profesional se percibirá el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja médica, compuesto por salario base, antigüedad y horas extraordinarias, en su caso, plus de convenio y plus de asistencia.

En los procesos de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 21. Jubilación.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán la jubilación forzosa a los 65 años. Se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubiesen cubierto en dicho momento el periodo de cotización mínimo exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, produciéndose la jubilación de forma automática el mismo día en que se complete dicho periodo.

Para los trabajadores que se quieran jubilar de forma anticipada se establece la siguiente tabla de indemnizaciones:

Personal que cumpla 60 años	7.212,15 euros
Personal que cumpla 61 años	6.010,12 euros
Personal que cumpla 62 años	4.808,09 euros
Personal que cumpla 63 años	3.606,07 euros
Personal que cumpla 64 años	2.404,04 euros

Asimismo, se establece un premio de permanencia de 601,01 euros para los trabajadores que se jubilen con 65 años.

Artículo 22. Ayuda escolar.

Se establece un sistema de ayuda económica para los hijos de los empleados, mientras estudien, de 73,03 euros por todos los hijos.

Esta ayuda se hará efectiva en el mes de Setiembre, previa justificación de la misma.

Artículo 23. Retirada del carnet de conducir.

Para los casos de retirada de carnet de conducir de vehículos de la empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la empresa suscribirá a favor de los conductores de plantilla un seguro de retirada de carnet de conducir que garantice los salarios percibidos en la última nómina, siendo la cantidad mínima a





percibir 721,21 euros, mensuales, pudiendo la empresa optar entre formalizar el seguro o acoplar al trabajador en otra categoría durante el período que dure la retirada del carnet.

Se exceptúan los casos de retirada de carnet como consecuencia de la ingestión de alcohol o drogas.

Sección II. Derechos sindicales.

Artículo 24. Derechos sindicales.

La empresa se compromete a descontar en nómina la cuota sindical de los afiliados a las centrales sindicales, a petición de estas, y con autorización del trabajador.

Derecho de información a los trabajadores mediante tablón de anuncios en el centro de trabajo, a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores podrán realizar asambleas, previa comunicación a la empresa, dentro de los locales de la misma, fuera de la jornada laboral y sin límites de tiempo.

Artículo 25. Contrato fijo de obra.

Es el contrato entre empresa y trabajador, que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, debiendo formalizarse por escrito.

La duración de éstos contratos se ajustará a alguno de los supuestos siguientes:

Primero. Con carácter general estos contratos tendrán por objeto la finalización de una obra determinada.

Segundo. No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicio a una misma empresa y en distintos centros de trabajo durante un período máximo de tres años, bien entendido que se podrá extinguir por decisión empresarial el contrato suscrito, previo aviso de quince días, a la finalización de cualquiera de las obras posteriores a la que dio lugar a la celebración del contrato inicial, así como por agotar el tiempo máximo establecido, aunque no hubiese finalizado la obra en la que al cumplir los tres años se encuentre prestando servicio.

Para el supuesto de agotar el plazo máximo, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de que cumpliera el mismo, si no hubiese mediado comunicación de cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo en plantilla.

De igual forma se hace constar que la falta de preaviso con la antelación citada,





tanto de la finalización de la obra, como del tiempo máximo regulado para estos contratos, dará lugar a una indemnización igual a tantos días como medie entre la notificación y el cese real del trabajador.

La indemnización comprenderá a los conceptos de salario base y plus de asistencia, puntualidad y conservación.

La cuantía de la indemnización por terminación de contratos de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 26. El contrato de duración determinada.

Recogido en el artículo 3 del RD 2720/98 podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados desde el momento en que se produzcan dichas causas.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 27. Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 28. Falta leves.

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.
2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.





5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según el caso.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 29. Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas, si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo que implique riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.





11. La reincidencia en falta leve en un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
14. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o sus superiores en relación con el trabajo.
15. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
18. No informar con la debida negligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
19. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

Artículo 30. Faltas muy graves.

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.





6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación, o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de está de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas y órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o de serio peligro.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en l mes o en treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.





Artículo 31. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Capítulo VI. Régimen laboral.

Artículo 32. Clasificación profesional.





- a) Personal Superior y Técnico: Gerente, Licenciados e Ingenieros.
- b) Personal Administrativo: Jefe de sección, Oficial Administrativo de 1.ª, Oficial Administrativo de 2.ª y Auxiliar Administrativo.
- c) Personal de Movimiento: Encargado Tráfico, Conductor de Camión y conductor de Brazo, Gruísta y Ayudante de gruista.
- d) Personal de Talleres: Jefe de taller, Mecánico, Mozo almacén, Electricista y Aprendiz.

En el momento que se constate la entrada en vigor de la nueva normativa en materia de conductores de grúas existirán dos únicas categorías:

TIPO A: Grúas de hasta 130 Tm.

TIPO B: Grúas de más de 130 Tm.

Disposición final.

Todo aquello que no se hubiera pactado en el presente convenio con carácter específico, y que afecte tanto a la relación laboral como a las condiciones económicas, se está por ambas partes a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores; Convenio de Transportes, en vigor, para la provincia de Málaga, en cuanto a materia de contratación eventual, y cuanto resulte de la aplicación de la Ordenanza Laboral, aún cuando ha sido derogada, para la actividad de transportes por carretera, aprobada por la Orden Ministerial de 20/03/71, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Comisión de interpretación y vigilancia.

Se constituye una comisión paritaria con representantes designados por la parte Social y otros dos por la Económica, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio, por cada parte podrán asistir los asesores que designen.

Sus acuerdos serán vinculantes para las partes. En caso de discrepancias en su seno, sobre la aplicación de algunas cláusulas, ambas partes se someterán al Servicio de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en Andalucía.

Cláusula adicional primera.

Los conductores y los gruístas deberán llevar a cabo el cuidado y mantenimiento de sus respectivos vehículos y/o máquinas habituales, siempre que la empresa le faciliten el tiempo necesario para ello.

Cláusula adicional segunda.





Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar conjuntamente en llevar una política de transparencia mercantil contractual y de empleo, realizar cuantas gestiones sean necesarias para combatir las posibles irregularidades que se puedan ocasionar y promocionar un plan de formación profesional y de reciclaje.

Los atrasos económicos derivados de la correspondiente subida salarial se abonarán por la empresa en el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del convenio.

Así lo acuerdan y firman la representación de ambas partes, en Málaga, a 30 de mayo de 2005.

Por los trabajadores, firmado: Emilio Aguilar González

Por la patronal, firmado: Óscar J. Rodríguez Ramos.





TABLA SALARIAL

Año 2005	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia	Plus Transporte
Gerente	667,01	516,15	2,85	94,10
Licenciado e ingeniero	1079,94	86,82	2,85	94,10
Jefe Sección	1079,94	88,51	2,85	94,10
Oficial 1. ^a Admtvo.	676,91	74,00	2,85	94,10
Oficial 2. ^a Admtvo	606,60	74,00	2,85	94,10
Auxiliar Admtvo	579,11	74,00	2,85	94,10
Encargado Tráfico	1079,94	88,51	2,85	94,10
Gruista de 10 a 19 Toneladas	687,61	144,91	2,85	94,10
Gruista de 20 a 34 Toneladas	687,61	169,47	2,85	94,10
Gruista de 35 a 40 Toneladas	687,61	224,44	2,85	94,10
Gruista de 41 a 79 Toneladas	687,61	301,66	2,85	94,10
Gruista más de 80 Toneladas	687,61	358,14	2,85	94,10
Conductor de Camión	667,61	78,18	2,85	94,10
Ayudante	614,33	58,14	2,85	94,10
Jefe de Taller	1079,94	88,51	2,85	94,10
Mecánico	654,72	71,92	2,85	94,10
Mozo de Almacén	513,00	55,39	2,85	94,10
Electricista	654,72	71,92	2,85	94,10
Aprendiz	513,00		2,85	94,10