

## JUNTA DE ANDALUCÍA

**Consejería de Empleo. Delegación Provincial de Jaén.**

**Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expte. 05/2005.**

**AG.**

**Código Convenio: 2301502.**

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial para Grúas Ruiz, S.A.U., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 14 de enero de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 5 de enero de 2005, y de conformidad con lo establecido en los artículos 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por la que se establece la estructura orgánica de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 15 de febrero de 2005.- El Delegado Provincial de Empleo.

Fdo.: DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, 15 de febrero de 2005. El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

**COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DE  
GRÚAS RUIZ, S.A.U. Y SUS TRABAJADORES**

**Acta núm. 3**

**Asistentes:**

**Representación Empresa:**

Don José María Ruiz Cortés.

Don Pablo Ruiz Cortés.

**Asesor:**

Don Fernando Antonio Molina Caro.

**Representación Social:**

**CC.OO:**

Don Andrés Molina Prieto.

Don Baltasar Martínez Fuentes.

Don Domingo Sánchez García.

Don Francisco López Salido.

**Asesor:**

Don Juan Rafael Jiménez Malagón.

**UGT:**

Don José Navarrete Oller.

En la ciudad de Úbeda (Jaén), siendo las 11,00 horas del día cinco de enero de dos mil cinco, se reúnen los Sres. Relacionados anteriormente, previa citación, llegándose en este acto a los siguientes acuerdos:

Tras las deliberaciones consiguientes, se llegan a los siguientes acuerdos:

1º. Vigencia del Convenio desde 01-01-2005 a 31-12-2007.



2°. Incrementos salariales.

Año 2005: en el IPC real de 2004 incrementado en un 0,5%.

Año 2006: en el IPC real de 2005 incrementado en un 0,75%.

Año 2007: en el IPC real de 2006 incrementado en un 0,75%.

3°. Conceptos Salariales:

Los siguientes conceptos salariales: salario base, plus de polivalencia, plus convenio, plus transporte, plus de quebranto de moneda, plus de nocturnidad, bolsa de vacaciones, plus peligrosidad, (plus navidad, año nuevo, Nochebuena y Nochevieja), plus de guardia, plus personal de talleres y horas extraordinarias del año 2004, se verán incrementados en cada uno de los años de vigencia del convenio, en los mismos términos que la tabla salarial.

4°. Desde primero de cada año la empresa abonará a los trabajadores a cuenta de los incrementos pactados en este convenio, el porcentaje IPC previsto por el Gobierno, sin perjuicio ello de la regularización que se conozca una vez conocido oficialmente dicho dato.

5°. Se incluirá en el vigente convenio el siguiente artículo:

Salud laboral y prevención de riesgos principios generales:

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indispensable.

2. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la Empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización de trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

3. La Empresa y la Representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

6°. Aprobar el resto del Convenio en su totalidad, mostrando su conformidad al mismo y firmando todos los presentes todas y cada una de la páginas del Convenio, que se compone de 34 páginas, con 43 artículos y dos anexos.





7°. Por las partes, se designa a don Fernando Antonio Molina Caro, para que realice los trámites necesarios ante la Delegación Provincial de Trabajo de Jaén, en orden al registro y posterior publicación de estos acuerdos en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se dio por terminada la sesión, firmando la presente Acta todos los componentes de la referida Comisión Deliberadora.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRÚAS RUIZ, S.A.U.**

### **Capítulo I. Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva.**

#### **Artículo 1. Ámbitos.**

##### **1. Ámbito de aplicación de personal y territorial.**

A) Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Empresa Grúas Ruiz, S.A.U. y a sus empleados, de acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo y tablas salariales anexo.

B) El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Empresa Grúas Ruiz, S.A.U. dentro de la Provincia de Jaén, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia.

##### **2. Ámbito temporal.**

Este convenio tendrá un período de vigencia de 3 años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

No obstante los efectos económicos surtirán efectos desde el día en que las partes lo acuerden.

#### **Artículo 2. Comisión Negociadora.**

##### **Por la empresa:**

Don José M<sup>a</sup> Ruiz Cortés.

Don Pablo Ruiz Cortés.

##### **Asesor:**



Don Fernando Antonio Molina Caro.

**Por los trabajadores, los representantes de los mismos:**

**Por CC.OO:**

Don Andrés Molina Prieto.

Don Baltasar Martínez Fuentes.

Don Domingo Sánchez García.

Don Francisco López Salido.

**Como Asesor:**

Don Juan Rafael Jiménez Malagón.

**Por UGT:**

Don José Navarrete Oller.

Ambas partes deciden elegir como Presidente para moderar las distintas reuniones al Sr. don Antonio García Plata Guerrero.

**Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, una vez transcurrido el período inicial de los tres años, salvo que alguna de las partes negociadoras lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Constituye lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que le son propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 5. Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.**

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta Paritaria que cumplirá las funciones



de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo, estará integrada por dos representantes de cada parte (empresa y trabajadores) que se nombrarán por las respectivas representaciones de entre los miembros de la Comisión Negociadora, que a su vez podrán nombrar a los asesores que estimen oportunos.

Las convocatorias de las reuniones que se insten por una de las partes, se llevarán a cabo en un período no superior a 10 días.

Las reuniones de esta comisión paritaria serán en un local de la empresa, o en su caso, el que se acuerde por la partes.

La Comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo que pueda recaer por su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

Las partes acuerdan acogerse al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), para el caso de desacuerdo con el anterior dictamen emanado de la Comisión Paritaria.

A falta de acuerdo ante el SERCLA se someterá la cuestión consultada o dudosa ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en la empresa que a título personal o colectivo vengán disfrutando o tengan reconocidas los trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

## **Capítulo II. Empleo y Contratación.**

### **Artículo 7. Contrato de trabajo.**

#### **A) Regulación General: Forma de Contrato.**

1. El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar, una vez visado por el Organismo competente, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Al quedar afectadas por el Plus de Polivalencia las Categorías actualmente en vigor, es decir antes de la aplicación del presente Convenio, se modificará a cada trabajador la suya añadiéndole el nivel que corresponda conforme se determina





en el Art. 12 de este Convenio.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador y la retribución total anual inicialmente pactada.

### **B) Modalidades de contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, incluidas las normas Autonómicas que afecten al centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios.

### **C) Contrato de trabajo fijo de obra.**

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

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales, siempre y cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año.

2. No obstante lo anterior en los períodos de tiempo que no fueran precisos sus servicios en la obra para la que fue contratado, este personal fijo de obra podrá prestar servicios en otras obras de la empresa (que siempre se instrumentará por escrito con la aceptación del trabajador y la empresa), durante un período máximo de 3 años consecutivos sin perder dicha condición de fijo de obra determinada

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior: cumplido el período máximo de 3 años, si no hubiere mediado comunicación



escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

#### **D) Contrato de duración determinada del artículo 15.1, B) del Estatuto de los Trabajadores.**

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

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

#### **E) Los contratos en Prácticas y para la Formación que se efectúen se acomodarán en cada momento a la legislación con carácter general que los regula.**

##### **Artículo 8. Período de prueba.**

1. Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Grupo I y categorías que comprende: 6 meses.

b) Grupo II y categorías que comprende: 3 meses.

c) Grupo III y IV y sus respectivas categorías: 2 meses. No obstante cuando la categoría requiera la asimilación de conocimientos especiales (Personal que maneje grúas niveles 2 y 3) dicho período se ampliará a 4 meses.

d) Grupo V: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador 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.

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

### **Artículo 9. Baja voluntaria.**

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al precio día de cotización por los días que medien entre la comunicación y el cese.

Dicho plazo se ampliará a 30 días en el caso del siguiente personal:

Titulados superiores.

Titulados de grado medio.

Jefes de Sección.

Conductores mecánicos de niveles 2 y 3.

### **Artículo 10. Preaviso.**

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato o a indemnizar al trabajador, siempre que la duración del contrato sea superior a un año.

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

## **Capítulo III. Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.**

### **Artículo 11. Clasificación profesional.**

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone obligación de tener cubiertas todas las plazas

enumeradas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren.

## **Artículo 12. Clasificación por grupos y categorías profesionales.**

A la entrada en vigor del presente Convenio, el personal de la empresa se incluirá en los Grupos y Categorías que a continuación se describen:

### **Grupo I: Personal Superior y Técnicos.**

Titulado Superior.

Titulado Grado Medio.

Jefe de Servicio.

### **Grupo II: Personal Administrativo y Comercial.**

Jefe de Sección.

Jefe de Negociado.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Auxiliar Administrativo.

Aspirantes entre 16 y 18 años.

Personal de contratación de Servicios tanto en base como itinerantes.

### **Grupo III: Personal de Movimiento.**

Conductor Mecánico para todo tipo de vehículos móviles.

Dentro de esta categoría se establecerán diferentes niveles, en función de la titulación acreditada y el manejo efectivo de la maquinaria descrita en el nivel:

**Nivel 1:** Conductor Mecánico que maneja vehículos y maquinaria no recogida en las otras categorías.

**Nivel 2:** Conductor Mecánico que además de manejar los vehículos del nivel 1, disponga del carné oficial de operador de grúa móvil de Tipo A, que habilita a su titular para el montaje y manejo de grúas móviles autopropulsadas de hasta 130 toneladas de carga nominal inclusive.

**Nivel 3:** Conductor Mecánico que además de manejar lo reflejado en los niveles 1 y 2, disponga del carné oficial de operador de grúa móvil de Tipo B, que habilita



a su titular para el montaje y manejo de grúas móviles autopropulsadas de más 130 toneladas de carga nominal inclusive.

Ayudante.

(Cuando se habla de vehículo nos estamos refiriendo a cualquier tipo de vehículo que se utilice en la empresa, incluido todo tipo de grúas).

#### **Grupo IV: Personal de Talleres.**

Jefe de Taller.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Oficial de 3ª.

Peón/Mozo.

#### **Grupo V: Auxiliares de Base.**

Cobrador de Facturas.

Telefonista.

Vigilante.

Limpiador.

#### **Artículo 13. Sistema de clasificación.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una categoría dentro del mismo, la conjunción de ambos establecerá las funciones a desarrollar por cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido básico de la relación contractual laboral, debiendo desarrollar las funciones de la categoría a la que pertenece.

Las funciones a desarrollar dentro de cada categoría profesional son las recogidas en el Acuerdo Nacional de Transportes.

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica.**

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio afecta a los siguientes





casos:

- a) Desplazamientos que se desarrolla en el artículo siguiente.
- b) Traslados. En cuanto a éstos se estará a lo determinado en el E.T.

### **Artículo 15. Desplazamiento.**

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de 2 años.

La empresa designará libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a 3 meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores 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 siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.

La empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a 3 meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

### **Artículo 16. Condiciones de los desplazamientos.**

Se abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará 0,17 euros/km. recorrido. Esta cantidad se verá actualizada cuando se acuerde según la normativa fiscal correspondiente. En ningún caso será condición obligatoria para el trabajador la utilización del vehículo propio, determinándose en tal caso, por la empresa, el medio de transporte a utilizar.

Esta indemnización es un concepto extrasalarial, por tanto no cotizabile, de



carácter irregular compensatorio de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

## **Capítulo IV. Tiempo de Trabajo.**

### **Artículo 17. Jornada de trabajo.**

1. La jornada máxima de trabajo será de 1.800 horas anuales.
2. La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingos, pero bien entendido que ello no implica la consideración de los sábados y domingos como festivos ya que se trabajarán cinco días a la semana, se descansarán 2 días y se establecerá un cuadrante rotatorio en el que se respete como mínimo el descanso semanal en dos fines de semana al mes; tanto en jornada partida como continuada, iniciándose su cómputo con la toma del servicio en la base a la que están adscritos, o en ésta si la toma de servicio se realiza en otra localidad diferente.
3. Se entiende como jornada partida aquélla en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.
4. La jornada laboral no podrá ser fraccionada más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo un espacio de 12 horas. No obstante lo anterior dicho descanso entre jornadas podrá verse reducido conforme se dispone en el R. Dto. 1.561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo.
5. Debido a que la empresa tiene varias actividades, entre ellas la de transporte, y a que la actividad de grúas tiene similitud con el transporte, podrá ampliarse la jornada diaria de trabajo con el tiempo de presencia hasta un máximo de 10 horas a la semana, estableciéndose un precio unitario de 1,66 euros por cada hora de presencia, acordándose que existen horas de presencia a partir de la 8ª hora de trabajo en la empresa y hasta la décima.
6. Se acuerda establecer un día de descanso anual, que será disfrutado cada año por el empleado, en la fecha que cada trabajador determine según sus necesidades, previo aviso a la empresa con una antelación mínima de 7 días y siempre que dicho día no sea solicitado por más del 10% de la plantilla. Dicha solicitud se cursará por escrito a la Empresa y concederá por orden de petición en el caso de que más del 10% lo soliciten.

### **Artículo 18. Horario de trabajo, tiempo efectivo y de presencia.**

El horario de trabajo será durante los 5 días continuados desde las 8 horas a las 14,00 horas, y de las 16,00 a las 18,00 horas, con carácter general, aunque debido a las circunstancias especiales de los trabajos realizados por la empresa el horario podrá ser modificado aunque siempre respetando las 8 horas como



máximo de trabajo y 2 de presencia.

Tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo:

- a) La conducción de un vehículo con o sin carga.
- b) El tiempo dedicado a averías, ano cuando no se intervenga en la reparación.
- c) La preparación y expedición de facturación y liquidación de la recaudación.
- d) Tiempos de repostaje.
- e) Toma y deje del servicio.
- f) Atención del vehículo cuando sea realizado por el conductor.
- g) Aquellos casos en que el vehículo se encuentre bajo la vigilancia del conductor, aunque no preste servicio efectivo.

Tendrá la consideración de horas de presencia, las empleadas, en los siguientes supuestos:

- a) Las expectativas del servicio, entendiéndose como tales los tiempos que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de servicio.
- b) Las comidas en ruta y cuando los trabajadores se encuentren desplazados o en centros de trabajo fuera de su localidad.
- c) Las esperas, entendiéndose como tales, los tiempos dentro de la jornada laboral diaria, transcurridos en localidades distintas de la residencia del trabajador, entre un tiempo de conducción y otro no estando sujeto a vigilancia del vehículo.

#### **Artículo 19. Puntualidad.**

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

El trabajador estará obligado a cumplir con las normas establecidas por la empresa a efectos de control y entrada de salida, para lo cual la empresa entregará a cada trabajador una tarjeta identificativa propia que deberá ser fichada al inicio y final de cada jornada obligatoriamente.

#### **Artículo 20. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes, conscientes de los efectos positivos sobre el empleo que





puede derivarse de una política social solidaria, acuerdan mediante el presente Convenio, suprimir la realización de las horas extraordinarias habituales, siempre que por la actividad de la empresa sea posible.

No obstante lo anterior, será obligatoria su realización cuando se produzcan situaciones derivadas de fuerza mayor, así como las de carácter estructural, entendiéndose por tales las que prolonguen la jornada en función de los trabajos ya empezados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos, derivadas de la naturaleza especial de la actividad de esta empresa o del mantenimiento de su equipo de producción así como los que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias imprevistas, que puedan obligar a prolongación de jornada.

Las horas extraordinarias realizadas según el párrafo anterior se retribuirán o se compensarán mediante descansos.

Se acuerda que la empresa podrá decidir unilateralmente la compensación del 50% de las horas extraordinarias o bien en descansos o bien retribuidas, salvo la horas extraordinarias nocturnas, en días festivos, y las comprendidas entre las 14 horas del sábado y las 24 horas del domingo, que siempre serán retribuidas. El otro 50% de las horas extraordinarias podrá decidir el trabajador su forma de compensación bien en descanso o retribuidas.

En todo caso, las horas extraordinarias deberán quedar saldadas de forma cuatrimestral.

Las horas extraordinarias se abonarán según el importe establecido para cada categoría profesional en el Anexo núm. II, y se acuerda que la compensación con descanso es a razón de 1 hora y 15 minutos por hora de trabajo.

### **Artículo 21. Descansos.**

Descanso entre jornadas:

A) Dentro de la jornada laboral diaria los trabajadores disfrutarán de un descanso de 15 minutos si realizan su jornada de forma partida, o 30 minutos si la realizan de forma continuada. En ambos casos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas, salvo trabajo a turnos cuyo descanso se rige por el Decreto de Jornadas Especiales.

A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el



de salida. En concreto para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo.

Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

#### B) Descanso semanal.

Como regla general, el personal disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, siempre que las necesidades del servicio u organización lo permitan.

La prestación de trabajo ordinario en sábados, domingos y festivos, se regulará a través del establecimiento de turnos u otros sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, regulándose por su norma específica.

### **Artículo 22. Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No obstante cuando existan motivos justificados las vacaciones se fraccionarán, como máximo, en dos veces.

En el mes de enero de cada año se establecerá un calendario de vacaciones, respetando los derechos de los trabajadores, pero teniendo en cuenta que el período fuerte de actividad de la empresa es de abril a octubre, en el citado período como máximo se podrá otorgar 15 días de vacaciones a cada trabajador, siempre que lo pida a la empresa con una antelación mínima de 20 días, para que la empresa pueda cubrir su ausencia.

4. La retribución de las vacaciones consistirá en el salario base mensual más la antigüedad, en su caso y plus Convenio.

### **Artículo 23. Permisos y licencias.**

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



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de cinco días.
- c) Dos días naturales, por enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas, a petición del trabajador. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- d) Un día natural, por fallecimiento de tíos carnales, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- e) Un día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
- f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Un día natural para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico.
- j) Se acuerda establecer un día de asuntos propios anual, que será disfrutado cada año por el empleado, en la fecha que cada trabajador determine según sus necesidades, previo aviso a la empresa con una antelación mínima de 7 días y siempre que dicho día no sea solicitado por más del 10% de la plantilla. Dicha solicitud se cursará por escrito a la empresa y concederá por orden de petición en el caso de que más del 10% lo soliciten.

2. Permisos no retribuidos. Todo trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá el derecho al disfrute de 5 días de permiso no retribuido, al año.

#### **Artículo 24. Excedencia voluntaria.**

- 1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá





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

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

3. El trabajador en situación de excedencia voluntaria en la empresa no podrá trabajar en empresa del mismo ramo o actividad y se trate por cuenta ajena o propia. De trabajar en esta clase de empresas, se entenderá resuelto por parte del trabajador, mediante la oportuna comunicación de la empresa.

#### **Artículo 25. Indemnización por cese.**

En reconocimiento por la permanencia de los trabajadores en la empresa se acuerda que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la misma durante la vigencia del presente Convenio, con una antigüedad, de al menos 15 años en la empresa, a partir de las edades indicadas, percibirán una indemnización por una sola vez, cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será de:

Cese a los 60 años: 5 mensualidades.

Cese a los 61 años: 4 mensualidades.

Cese a los 62 años: 3 mensualidades.

Cese a los 63 años: 2 mensualidades.

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y antigüedad consolidada, si procediera, y se abonará una vez producido el cese a las edades señaladas.

Para la percepción de estas cantidades será requisito imprescindible que el trabajador solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja de la empresa antes de transcurridos 30 días a partir de la fecha en que se cumplió la edad que corresponda.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tiene, en ningún caso, de complemento de pensión que, en su caso, le pueda corresponder



al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni supone compromiso de clase alguna.

Los Trabajadores que al cumplir 64 años quieran acogerse al Real Decreto 1.194/1985 sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán a la empresa, tramitándose dicha solicitud de Jubilación, en el plazo más breve posible.

La empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del operario que se jubila, con un contrato, como mínimo, de un año de duración.

Independientemente de lo expuesto, los trabajadores tendrán la obligación de jubilarse al cumplir los 65 años.

## **Capítulo V. Percepciones Económicas: Concepto y Estructura.**

### **Artículo 26. Percepciones económicas: Concepto.**

1. Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad del tiempo y que servirá de base para el cálculo de los complementos que se indiquen.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como plus polivalencia.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo a turnos, nocturno.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, pluses de actividad, producción y asistencia.
- Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

7. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por





el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

### **Artículo 27. Tabla salarial.**

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo de este Convenio, estableciéndose en dicha tabla el valor de las horas de presencia de cada día de trabajo.

Dicha tabla de percepciones se verá incrementada para el:

Año 2005, en el IPC real de 2004 incrementado en un 0,50%.

Año 2006, en el IPC real de 2005 incrementado en un 0,75%.

Año 2007, en el IPC real de 2006 incrementado en un 0,75%.

Se procederá a regularizar la tabla salarial adjunta como anexo.

Al inicio de cada ejercicio se abonará como anticipo a cuenta del IPC previsto, regularizándose al IPC real más 0,5 puntos el año 2005 y al IPC real más 0,75 puntos cada uno de los años 2006 y 2007 en marzo del ejercicio siguiente correspondiente, estableciéndose en dicha tabla el valor de las horas de presencia de cada día trabajado.

### **Artículo 28. Pago del salario.**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los 10 primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

2. La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es «cheque nómina», y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: «Nómina domiciliada».

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.



### **Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.**

1. El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, dentro de los 15 primeros días de cada mes, respectivamente.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, será de una mensualidad del salario base, plus Convenio y antigüedad a quien corresponda.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto lo indicado en el punto 5 de este artículo.

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará las pagas de julio (01-01 a 30-06) y diciembre (01-07 a 31-12) en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. La paga de marzo se devengará en cómputo anual (01-01 a 31-12).

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

5. Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.

### **Artículo 30. Kilometraje.**

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

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,17 euros/km., cantidad que será revisada cuando así se determine en la legislación fiscal correspondiente.





### **Artículo 31. Dietas.**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. 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.
4. El importe de la dieta completa es de 39,20 euros, distribuida en pernoctación 16,35 euros; comida 10,45 euros; cena 9,15 euros, y desayuno 3,25 euros.
5. Cuando el trabajador desplazado con vehículo que no disponga de cama y no encuentre un alojamiento por sus propios medios acorde con la dieta establecida, el mismo correrá con los gastos los 3 primeros días, comunicando tal circunstancia a la empresa el primer día, y siendo la empresa quien a partir del cuarto día organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador.

### **Artículo 32. Complemento personal de antigüedad.**

- 1°. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la supresión del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.
- 2°. Como consecuencia de dicho acuerdo se asume, asimismo, por ambas partes y como contrapartida el compromiso de mantener y consolidar los importes económicos (no porcentuales) que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de este Convenio Colectivo tuviese cada trabajador. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.
- 3°. Los trabajadores que ingresen en la Empresa a partir del 1 de enero de 2005, no devengarán antigüedad.

## **Capítulo VI. Disposiciones varias.**

### **Artículo 33. Indemnizaciones por muerte e invalidez por accidente laboral.**





1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican y siempre derivadas de accidente de trabajo. A tal efecto la empresa suscribirá la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

**Ramo antecedente:**

- Muerte, Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta: 24.040,48 euros.
- Incapacidad permanente total: 9.015,18 euros.

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo o la viuda y los herederos del causante de la misma.

4. El pago de la prima corresponderá a la empresa.

5. Las indemnizaciones anteriormente en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior Convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

**Artículo 34. Ayudas para fines asistenciales.**

Incapacidad temporal. En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador y mientras dure la hospitalización, éste percibirá desde el primer día, con cargo a la empresa el 100 por 100 del Salario Base y Plus Convenio, y, en su



caso, el importe de la antigüedad consolidada.

Si la contingencia deriva de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la suma del Salario Base y Plus Convenio y, en su caso, el importe de la antigüedad consolidada y desde el primer día de baja.

## **Capítulo VII. Código de conducta.**

### **Artículo 35. Concepto de infracción y facultad disciplinaria.**

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 36. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 37. Faltas leves.**

#### **Se considerarán faltas leves las siguientes:**

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.



- g) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- h) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- i) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- j) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 38. Faltas graves.**

#### **Se considerarán como faltas graves las siguientes:**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Falta de 2 a 4 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La falsedad en la comunicación de los daños relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de asco y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de





amonestación verbal.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

l) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

### **Artículo 39. Faltas muy graves.**

#### **Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de 20 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. La



desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo.

k) La pérdida por sanción del carnet de conducir, debido a casos de alcoholismo durante el tiempo de trabajo tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

l) Será falta muy grave no estar localizable el trabajador por parte de la empresa durante el período de tiempo en el que se encuentre de guardia, así como no estar localizable a lo largo de su jornada de trabajo para la realización de los trabajos encomendados por la empresa.

#### **Artículo 40. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 61 días después de la fecha de su imposición.

#### **Artículo 41. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

##### **A) Por faltas Leves:**

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

##### **B) Por faltas Graves:**

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

##### **C) Por faltas Muy Graves:**





Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

#### **Artículo 42. Prescripción.**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 43. Salud laboral y prevención de riesgos principios generales.**

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indispensable.

2. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la Empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización de trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

3. La Empresa y la Representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

#### **Conceptos Salariales.**

Los siguientes conceptos salariales que a continuación se detallan, así como los valores de las Dietas y Horas Extraordinarias del año 2004, se verán incrementados en cada uno de los años de vigencia del Convenio, en los mismos términos que la tabla salarial.

#### **I. Salario Base:**





La retribución es la que se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa, reflejándose por un lado el salario correspondiente a las 8 horas de trabajo y por otro lado la cantidad correspondiente a las 2 horas de presencia diarias. Tabla Anexo 1.

## II. Plus Polivalencia:

Se establece un plus denominado «plus polivalencia», para la categoría de Conductor Mecánico, consistente en abonar al trabajador la cantidad de 130 euros, denominado módulo, según el nivel en el que se encuentre encuadrado, y según las siguientes condiciones:

**Nivel 1:** Conductor Mecánico que maneja vehículos y maquinaria no especificada en los otros niveles; no le corresponde ningún módulo.

**Nivel 2:** Conductor Mecánico que además de manejar los vehículos del nivel 1, disponga del carné oficial de operador de grúa móvil de Tipo A, que habilita a su titular para el montaje y manejo de grúas móviles autopropulsadas de hasta 130 toneladas de carga nominal inclusive, se le abonará un módulo mensual.

**Nivel 3:** Conductor Mecánico que además de manejar lo reflejado en los niveles 1 y 2, disponga del carné oficial de operador de grúa móvil de Tipo B, que habilita a su titular para el montaje y manejo de grúas móviles autopropulsadas de más 130 toneladas de carga nominal inclusive, se le abonarán dos módulos mensuales.

Además, para todos aquellos trabajadores de la categoría Conductor Mecánico que tenga permiso de conducción tipo E + C, teniendo la formación necesaria y realice servicios de rescate de vehículos industriales con grúa de remolque, se le abonará un módulo adicional mensual que se sumará a los otros posibles módulos que esté cobrando.

Para poder hacer efectivo y tener derecho a este Plus, el trabajador deberá de realizar el trabajo especificado en cada nivel de forma habitual y continuada en el tiempo, pudiendo ser abonado de forma puntual por la empresa, cuando el trabajador de forma ocasional realice funciones correspondiente a niveles superiores.

Durante el año 2005 se abonarán los puntos de polivalencia a los trabajadores que vengán manejando las máquinas que los habilitan para cobrarlos, debiendo acreditar los carnés profesionales a 31 de diciembre de 2005, para poder seguir cobrándolo a partir de dicha fecha.

## III. Plus Convenio:

Se establece para todas las categorías profesionales un Plus de Convenio en la cuantía mensual 85,86 euros.



#### **IV. Plus Transporte:**

Se establece un Plus Transporte para cada una de las categorías en la cuantía de 3,86 euros por día efectivo de trabajo.

#### **V. Plus de Quebranto de Moneda:**

Se establece un Plus de Quebranto de Moneda para el personal que por encargo de la empresa y de manera habitual en el desarrollo de su trabajo realice el cobro de facturas o ticket por importe de 25,07 euros mensuales.

#### **VI. Plus de Nocturnidad:**

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas se abonarán con un incremento del 25% sobre el salario base proporcional al número de horas, salvo que se trate de horas extraordinarias, en cuyo caso se abonarán a 6,64 euros.

Para obtener el precio de la hora nocturna, se sumará el salario base anual y se dividirá por el número de horas anuales, y el valor obtenido de dicha hora se incrementará en un 25%.

#### **VII. Bolsa de Vacaciones:**

La empresa abonará a los trabajadores afectados por este Convenio la cantidad de 141,67 euros en concepto de bolsa de vacaciones, que les serán hechas efectivas al inicio del disfrute de las mismas.

#### **VII. Plus de Peligrosidad:**

Para los trabajadores que manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas inflamables o productos polvorientos, se establece un Plus de Peligrosidad del 10% sobre el salario base convenido, en los meses en los que transporten dichas mercancías, esto no será de aplicación para trabajos con grúas.

Igualmente el personal administrativo que, cumpliendo órdenes de empresa, tenga que viajar en vehículos que transporten mercancías explosivas, inflamables o productos pulverulentos, percibirá igualmente el plus peligrosidad del 10% sobre el salario base por cada día que viaje en dicho vehículo.

#### **VII. Plus Navidad, Año Nuevo, Nochebuena y Nochevieja:**

Todo el personal que en Nochebuena o Nochevieja, trabaje a partir de que el trabajador finalice su jornada de dicho día, recibirá un plus de 32 euros. Asimismo los que trabajen los días de Navidad y Año Nuevo percibirán igualmente un plus de la misma cuantía.

Dicho Plus se abonará en la cantidad de 32 euros, solamente para cuando el



trabajador sea requerido por la empresa para realizar un trabajo especial en dichos días, en el horario correspondiente a la finalización de la jornada del 24 ó 31 y las 24 horas del 25 ó 1 respectivamente y por una sola vez, es decir, que aunque el trabajador realice varios servicios en las citadas fechas solamente se abonará una vez el plus.

#### **IX. Plus de personal de talleres de empresas de transporte:**

El personal de talleres (mecánicos, lavacoches, mozos, etc.) percibirá un plus compensatorio por una mayor productividad, debida a la realización de reparaciones de vehículos, por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa, tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación cuya cuantía será de 2,78 euros por día trabajado.

#### **X. Plus de Guardia:**

Se establece un Plus de Guardia obligatorio para los trabajadores que designe la empresa, estableciéndose turnos rotatorios, consistente en abonar la cantidad de 50 euros por cada semana que el trabajador esté de guardia o disponible para la realización de trabajos imprevistos, abonándose dicho plus en el mes en que el trabajador realice la guardia.

El trabajador deberá de estar en la base para comenzar el servicio en un plazo máximo de 20 minutos desde que sea requerido por la empresa para dicho servicio, a cuyo fin deberá de estar siempre localizable y en el ámbito de su domicilio.

Se establece un servicio mínimo de 3 horas durante el tiempo de guardia, a partir de que finalice su jornada normal de trabajo, es decir, que como mínimo cada vez que se realice un servicio se abonarán 3 horas.

### **Tablas a falta de incremento por revisión salarial 2004**

#### **Anexo I**

#### **Tabla Salario Base y horas de presencia:**

|   | <b>Salario Base</b> | <b>Valor hora presencia</b> |
|---|---------------------|-----------------------------|
| <b>Grupo 1: Personal Superior y Técnicos:</b> |                     |                             |
| Titulado Superior                             | 1.055,13            |                             |
| Titulado Grado Medio                          | 800,85              |                             |
| Jefe de Servicio                              | 1.169,38            |                             |



**Grupo II: Personal Administrativo y Comercial:**

|                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| Jefe de Sección                       | 847,37 |
| Jefe de Negociado                     | 803,58 |
| Oficial de 1ª                         | 721,01 |
| Oficial de 2ª                         | 690,09 |
| Auxiliar Administrativo               | 670,70 |
| Aspirantes entre 16 y 18 años         | 537,30 |
| Personal de contratación de Servicios | 678,24 |

**Valor  
euros**

**Grupo III: Personal de Movimiento:**

|  |       |      |
|--|-------|------|
| Conductor Mecánico para todo tipo de vehículos móviles | 23,14 | 1,66 |
| Ayudante   | 22,48 | 1,66 |

(Cuando se habla de vehículo nos estamos refiriendo a cualquier tipo de vehículo que se utilice en la empresa incluido todo tipo de grúas)

**Grupo IV: Personal de Talleres:**

|                |        |
|----------------|--------|
| Jefe de Taller | 912,23 |
| Oficial de 1ª  | 22,77  |
| Oficial de 2ª  | 22,77  |
| Oficial de 3ª  | 22,58  |
| Peón/Mozo      | 22,37  |

**Grupo V: Auxiliares de Base:**

|                      |        |
|----------------------|--------|
| Cobrador de Facturas | 679,80 |
| Telefonista          | 672,98 |
| Vigilante            | 671,13 |
| Limpiador            | 22,37  |

**Anexo II**

**Valor de las Horas Extraordinarias:**

**Horas Extras**

**Grupo I: Personal Superior y Técnicos:**

|                      |       |
|----------------------|-------|
| Titulado Superior    | 10,45 |
| Titulado Grado Medio | 7,94  |

|  |       |
|--|-------|
| Jefe de Servicio   | 11,58 |
| <b>Grupo II: Personal Administrativo y Comercial:</b>  |       |
| Jefe de Sección  | 8,39  |
| Jefe de Negociado  | 7,96  |
| Oficial de 1ª  | 7,14  |
| Oficial de 2ª  | 6,84  |
| Auxiliar Administrativo  | 6,64  |
| Aspirantes entre 16 y 18 años  |       |
| Personal de contratación de Servicios  | 6,72  |
| <b>Grupo III: Personal de Movimiento:</b>  |       |
| Conductor Mecánico para todo tipo de vehículos móviles   | 3,32  |
| Ayudante   | 3,32  |
| (Cuando se habla de vehículo nos estamos refiriendo a cualquier tipo de vehículo que se utilice en la empresa, incluido todo tipo de grúas). |       |
| <b>Grupo IV: Personal de Talleres:</b>   |       |
| Jefe de Taller   | 9,04  |
| Oficial de 1ª  | 6,55  |
| Oficial de 2ª  | 6,55  |
| Oficial de 3ª  | 6,55  |
| Peón/Mozo  | 6,44  |
| <b>Grupo V: Auxiliares de Base:</b>  |       |
| Cobrador de Facturas   | 6,73  |
| Telefonista  | 6,66  |
| Vigilante  | 6,64  |
| Limpiador  | 6,19  |

Las partes acuerdan que para la categoría de Conductor Mecánico y Ayudante, las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno y las realizadas en días festivos, incluyéndose los sábados a partir de las 14,00 horas y hasta las 24,00 horas del domingo, el precio de la hora extraordinaria es de 6 euros con 64 céntimos de euro (6,64 euros).