

## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de «Alquiler de Grúas Móviles Autopropulsadas».

Visto el texto del convenio colectivo del sector de «Alquiler de Grúas Móviles Autopropulsadas» (código de convenio 72/0031/5), suscrito el día 14 de octubre de 2008, de una parte por Asociación de Grúas de Aragón (A.G.R.U.A.R) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos U.G.T. y CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Dirección General el día 12 de noviembre de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 19 de noviembre de 2008.

El Director General de Trabajo,  
**ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

###### *Artículo 1.—Ámbitos*

###### 1.—Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

###### 2.—Ámbito funcional y personal

El presente convenio será de aplicación a las empresas que, de acuerdo con los principios de especificidad, se dediquen principalmente a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el RD 837/2003, de 27 de Junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 1985/2920; ApNDL 589), referente a grúas móviles autopropulsadas.

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

###### 3.—Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien las condiciones económicas del mismo surtirán efectos el día 1 de enero de 2008.

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

###### *Artículo 2.—Denuncia y prórroga*

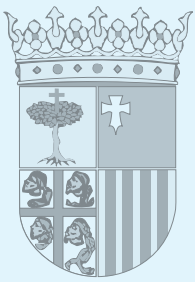
A la finalización de su vigencia el presente convenio se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

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 su registro, a la Autoridad Laboral.

Una vez denunciado el convenio colectivo, prorrogarán su vigencia las cláusulas normativas y decaerán las cláusulas obligacionales.

###### *Artículo 3.—Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen, tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por



tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

**Artículo 4.—Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial firmantes del convenio, designados en la forma que decidan cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se adoptarán siempre por unanimidad de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1.—Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Actualización de los salarios fijados en el anexo.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- f) Ambas partes podrán llevar asesores en función de los temas a tratar.

2.—Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

**Artículo 5.—Arbitraje de la comisión**

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdo, podrán ser sometidas a mediación o arbitraje si así lo deciden por unanimidad los miembros que componen dicha comisión.

**Artículo 6.—Compensación y absorción**

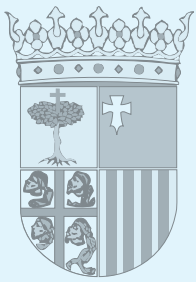
1.—Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2.—Absorción. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**Artículo 7.—Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas, que en cómputo global anual y en su conjunto tuvieran pactadas los trabajadores.

A estos efectos, en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del presente convenio, las empresas afectadas por el mismo, adecuarán los recibos salariales de sus trabajadores a los conceptos que se definen en el presente convenio, a fin de lograr una homogeneización salarial en el sector y evitar duplicidad de retribuciones por el mismo o similares conceptos.



## CAPÍTULO II

### Contrato. Tipos y duración

#### *Artículo 8.—Forma de contrato*

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

Las empresas vienen obligadas a hacer entrega del contrato de trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de cinco días tras la tramitación del mismo en la Oficina Pública de Colocación. Los contratos se extenderán de acuerdo con los modelos oficiales establecidos por la legislación vigente.

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

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como los acuerdos del contrato multiobra o contrato fijo de obra, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

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

Posteriormente dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.

#### *Artículo 9.—Tipos de contratos*

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

##### a) Contrato de trabajo fijo de obra

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustará 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. Este contrato se indemnizará a su extinción en la cuantía legalmente prevista.

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

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

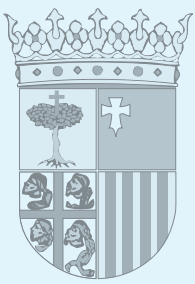
3.—El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

4.—Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva.

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

El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.

c) 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 este supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen



de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

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

#### c) Contrato para la Formación

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

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

Expresamente se prevé, con los límites antes señalados, que podrá ser objeto de un contrato para la formación, los trabajadores que sean contratados por la empresa y carezcan del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, y reciban de la empresa la formación necesaria para la superación del examen exigido por la ITC MIE-AEM4. El contrato de formación finalizará en el momento que se supere dicho examen y se obtenga la autorización o carnet, independientemente de su conversión automática en otro tipo de contrato para la categoría de operador de grúa móvil autopropulsada.

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

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

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

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

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

El empresario que suscriba con un trabajador un contrato para la formación, podrá suscribir con el mismo una cláusula de permanencia.

#### d) Contrato en prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente (artículo 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores), las partes firmantes del presente convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1.—El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior, o de grado medio.

2.—Duración del contrato: atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

3.—La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

#### Artículo 10.—Período de prueba.

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

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.





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 11.—Baja voluntaria*

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

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

*Artículo 12.—Preaviso.*

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

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

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.

*Artículo 13.—Promoción profesional.*

La promoción, dentro de cada grupo profesional y niveles, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo. El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que será creada cuando así lo determine la dirección de la empresa, en virtud de las necesidades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

*Artículo 14.—Principios generales*

1.—La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

*Artículo 15.—Movilidad funcional.*

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

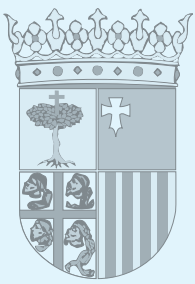
Conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, con respeto a su dignidad, cuando existan razones técnicas u organizativas que las justificasen podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aun fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a 6 meses durante 1 año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

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

*Artículo 16.—Grupos profesionales*

A la entrada en vigor del presente convenio, el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Grúas Móviles



se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente. Las correspondencias entre la antigua categoría profesional y la futura de aplicación, será remitida por cada una de las empresas o por la asociación patronal con carácter territorial, cuando corresponda, a la comisión paritaria y partes firmantes del presente convenio, a efectos documentales y de cara a facilitar el asesoramiento por los firmantes a sus representados ante cualquier duda o discrepancia.

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal técnico y de administración.

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

Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares

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

*Artículo 17.—Definición de categorías profesionales*

17.1.—Personal Técnico y de administración.

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

17.1.a) Director de sucursal.

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

17.1.b) Jefe de servicio. Encargado.

Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

17.1.c) Titulado de grado superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

17.1.d) Titulado de grado medio.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

17.1.e) Administrativo de Primera.

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

17.1.f) Administrativo de Segunda.

Es el empleado que realiza las mismas funciones que el Administrativo de Primera, sin alcanzar su nivel de cualificación y profesionalidad.

17.1.g) Auxiliar de Primera.

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

17.1.h) Auxiliar de Segunda.

Es el empleado que realiza las mismas funciones que el Auxiliar de Primera, sin alcanzar su nivel de cualificación y profesionalidad. En esta categoría, sólo se podrá permanecer, como máximo, durante el período de un año.

17.1.i) Telefonista.

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

17.1.j) Comercial.

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

17.2.—Personal de producción.

17.2.a) Conductor operador de grúa móvil autopropulsada.

Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» como mínimo y del carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, a tenor de las necesi-



dades de ésta, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada así como el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

17.2.b) Conductor operador de grúa articulada autocargante.

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

17.2.c) Conductor.

Es el empleado que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía, así como en el montaje y desmontaje de la grúa. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

17.2.d) Mecánico.

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

17.2.e) Conductor Ayudante Vehículo auxiliar: Es el empleado que conduce vehículos auxiliares de las Grúas, pudiendo y debiendo realizar, asimismo, trabajos de ayuda al Gruista.

17.2.f) Ayudante.

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

17.2.g) Aspirante a Operador de Grúa móvil: Es el empleado que todavía no dispone del carnet profesional de operador de Grúa, y realiza, en consecuencia, trabajos de auxiliar y ayuda.

17.2.h) Ordenanza.

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

*Artículo 18.—Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

*Artículo 19.—Desplazamientos.*

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

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



En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los 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 preferencias previstas, para los representantes legales de los trabajadores.

La empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a dos semanas que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados, con al menos 7 días de antelación, siempre que conozca suficientemente la duración de dicho desplazamiento. En los restantes supuestos, se procurará avisar con la mayor antelación posible. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

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

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

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

En el caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses y con el máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen un fin de semana al mes. Tanto el coste de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

#### *Artículo 20.—Traslados.*

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

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

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

Si se da la necesidad de movilidad de trabajadores para prestar servicios en obras fuera de la residencia habitual del trabajador, se facilitará que preste ese servicio con carácter preferente, aquel trabajador que voluntariamente acepte su realización.

### CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo

#### *Artículo 21.—Jornada de trabajo*

1.—La jornada ordinaria máxima de trabajo, durante la vigencia total del Convenio, será de 39,5 horas semanales de trabajo efectivo, siendo la jornada anual de 1.792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual.

En el supuesto de que el convenio estatal procediera a reducir la jornada, la nueva jornada resultante será de aplicación inmediata en nuestra Comunidad.

Se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosas a las del presente convenio, que existan en virtud de pacto empresarial, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

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

#### *Artículo 22.—Horario de Trabajo.*

El horario de trabajo vendrá determinado por el contrato del trabajador y las exigencias del cliente, respetándose en todo caso los descansos legalmente establecidos.





**Artículo 23.—Puntualidad.**

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

Excepcionalmente el trabajador realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de dos horas.

**Artículo 24.—Cómputo Horario.**

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

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

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

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

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

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en los convenios colectivos y de los cómputos allí previstos. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario.

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

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, que siempre se acumularán por jornadas completas o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria o al valor fijado a estos efectos por negociación colectiva.

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

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

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

**Artículo 25.—Descansos.**

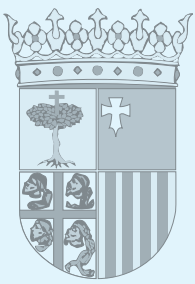
Entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo el descanso semanal de dos días correlativos, asimismo ininterrumpidos, respetándose cualquier otro tipo de descansos ya pactados o que pudieran pactarse entre empresa y representantes de los trabajadores.

En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extras.

**Artículo 26.—Vacaciones.**

1.—El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, dichas vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal, festivos, ni en víspera de festivo.

2.—Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. 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 podrá fraccionarse en más de dos el período total de disfrute de vacaciones.

Los trabajadores deberán conocer su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

*Artículo 27.—Permisos y Licencias.*

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) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo necesario para la revisión del carné de conducir y psicotécnico.

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

h) Cualquier otra legal o convencionalmente establecida.

i) Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable así como los casos de adopción y acogimiento legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

*Artículo 28.—Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

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

*Artículo 29.—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 4 meses ni superior a 5 años. 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.

*Disposiciones comunes para las excedencias:*

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

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

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

*Artículo 30.—Jubilación parcial.*

Se pacta la obligatoriedad por la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada con la simultánea contratación de otro trabajador con contrato de relevo, todo ello de conformidad



con lo dispuesto en la normativa vigente. Esta obligatoriedad queda condicionada a que se produzcan los siguientes requisitos:

1.—El trabajador haya comunicado a la empresa dicha solicitud con un preaviso mínimo de 90 días a la fecha a la que pretenda la jubilación parcial.

2.—Que las solicitudes de jubilación parcial no excedan del 5% del porcentaje de la plantilla de producción, salvo que exista pacto en contrario para aumentar dicho porcentaje.

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes señaladas, el porcentaje de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial.

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

*Artículo 31.—Calendario laboral.*

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

## CAPÍTULO V

### Percepciones económicas: concepto y estructura.

*Artículo 32.—Retribuciones salariales.*

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

A fin de homogeneizar el sector, con la entrada en vigor del presente convenio, se adaptarán las retribuciones que vengán satisfaciendo a sus trabajadores, a los conceptos retributivos que se recogen a continuación, evitando la duplicidad de conceptos retributivos.

*Artículo 33.—Retribuciones no salariales.*

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

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

*Artículo 34.—Estructura salarial.*

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

*Artículo 35.—Movilidad funcional salarial.*

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

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

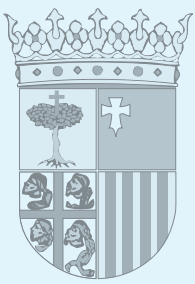
No se aplicará la movilidad funcional salarial en períodos de prestación de servicios inferiores diez días de trabajo completo.

*Artículo 36.—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, y que se contiene en el anexo I de este convenio.

Para los siguientes años de vigencia de este convenio todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en la Tabla Salarial, se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo previsto para cada año.

Se elaborarán tablas específicas para las empresas ubicadas en las provincias de Huesca y Teruel, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria.



En el caso que el IPC real anual, fuese superior al IPC, previsto por el gobierno para dicho año, tan pronto como el INE, lo hiciera público, se reunirá la comisión paritaria del convenio para actualizar las Tablas salariales en la diferencia entre IPC real, más un punto y el IPC previsto. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo al 1 de enero del año anterior, abonándose los atrasos en el primer trimestre del año en curso. Las tablas así revisadas, serán punto de partida para el aumento del IPC previsto para el año siguiente.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio disfrutaran globalmente y en conjunto de todos los conceptos retributivos, de salarios superiores a los que figuran en el Anexo I, seguirán percibiendo los mismos en concepto de condición más beneficiosa.

*Artículo 37.—Salario base.*

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en Convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

*Artículo 38.—Complementos salariales.*

Los complementos salariales habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades o conceptos que se reflejan en los artículos siguientes.

*Artículo 39.—Tipos de complementos.*

Con carácter general, las empresas podrán abonar en sus nóminas varios complementos con la misma denominación, siempre y cuando retribuyan circunstancias distintas.

1.—Complemento personal, por el mismo se retribuye al trabajador aquellas características propias del trabajador, que evidencian una especial formación y/o conocimiento; igualmente se retribuirá bajo este concepto, las cantidades que se vengán percibiendo en concepto de antigüedad, complemento de vinculación, o similares.

2.—De calidad o cantidad de trabajo, se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y comprende los siguientes:

2.1. Incentivo movilidad funcional salarial.

Por este concepto se retribuirá al trabajador, de producirse, la diferencia salarial existente entre la comunidad ordinaria de prestación de servicios y aquella a la pudiera ser destinado.

2.2. Plus horas extraordinarias.

Bajo este epígrafe se retribuirá la prestación de servicios que exceda de la jornada pactada en este convenio, con un tope máximo de 80 horas al año.

2.3. Plus horas de presencia.

Bajo este epígrafe se retribuirá las horas de presencia realizadas por el trabajador durante el mes y oportunamente totalizadas en el parte de trabajo.

2.4. Plus horas de fuerza mayor o por reparaciones urgentes.

Bajo este epígrafe se retribuirán las horas realizadas para las reparaciones urgentes o por horas de fuerza mayor.

2.5. Plus de nocturnidad.

Bajo este epígrafe se retribuirá con un recargo sobre el valor de la hora ordinaria igual al 25% del salario base, aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22.00 y las 6.00. El complemento salarial de nocturnidad - para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta para fijar el sueldo o salario base - se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

2.6. Plus especial dedicación.

Bajo este epígrafe se retribuirá cualquier otra prima que perciba el trabajador por cantidad o calidad de trabajo no contemplada en los puntos anteriores.

2.7 Plus de máquina

Bajo este epígrafe se retribuirá al operador de grúa autopropulsada o articulada por el manejo de una grúa articulada o autopropulsada en función de su tonelaje con independencia de la titulación del operador, en las cuantías señaladas en el Anexo I.

3.—Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

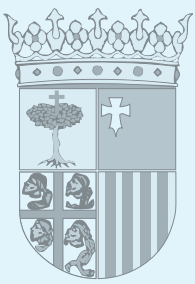
Tales como las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y paga de marzo.

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 y el plus de convenio de la tabla del anexo I.

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.





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 y diciembre en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. La paga de marzo se devengará en cómputo anual, por años naturales.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se la 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, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

5.—Las empresas que lo deseen, podrán prorratear en los doce meses del año, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

*Artículo 40.—Complementos extrasalariales.*

Serán percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones y mejoras voluntarias de la Seguridad Social y sus complementos.

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 100% del salario real a partir del mismo día del accidente. Durante el tiempo de hospitalización sea por accidente o enfermedad se complementará el 100% del salario real desde el primer día.

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 41.—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, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,19 euros/km. para el año 2008.

*Artículo 42.—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.—Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12,00 horas y finalice después de las 14.00.

4.—Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la cena, cuando el servicio realizado obliga a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20.00 y retorne después de las 22.00 horas.

5.—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. Si por el contrario, la manutención y el alojamiento no reunieran las condiciones adecuadas de higiene y habitabilidad, el trabajador no utilizará el alojamiento ni hará uso de la manutención, y en su lugar, percibirá el importe de la dieta.

6.—El importe de la dieta completa es para el 2008 de 45 euros. Distribuida en Pernocta 16 euros, comida 12 euros, cena 12 euros y desayuno 5 euros.

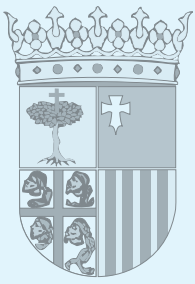
*Artículo 43.—Pago del salario.*

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

2.—Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

*Artículo 44.—Retribuciones en especie.*

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



*Artículo 45.—Retribuciones voluntarias.*

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente convenio colectivo general de grúas móviles, o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### Organización del Trabajo. Principios Generales

*Artículo 46.—Dirección del Trabajo.*

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

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

## CAPÍTULO VII

### Régimen Disciplinario

*Artículo 47.—*En materia disciplinaria, se estará en su total integridad a lo que establece el Capítulo VIII del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas. (BOE 12-4-07).

## CAPÍTULO VIII

### Acuerdos sindicales

*Artículo 48.—Afiliación sindical.*

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

*Artículo 49.—Cuota sindical.*

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

*Artículo 50.—Derechos sindicales.*

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

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de crédito horario, de la que se entregará copia a la empresa; el mismo podrá ser acumulado sin tope, incluso anualmente, siempre que se preavise a la dirección con una antelación mínima de un mes para que no perjudique la actividad normal de la empresa.

La acumulación de crédito horario podrá acordarse a nivel regional, entre los sindicatos firmantes y la parte empresarial, a través de sus organizaciones a nivel regional.

En lo referente a Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



## CAPÍTULO IX Salud laboral

Las empresas se comprometen en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### *Artículo 51.—Seguridad y salud laboral.*

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

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

1.—Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

2.—En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

3.—Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

4.—Durante la vigencia del presente convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará; con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad.

Igualmente cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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



*Artículo 52.—Vigilancia de la salud.*

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

Los trabajadores que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, serán recolocados en función de sus minusvalías, siempre que ello resulte posible a las empresas, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

CAPÍTULO X  
MEJORAS SOCIALES

*Artículo 53.—Mejoras sociales*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar en el plazo de un mes, siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la Autoridad Laboral, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indican:

1) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 33.000 euros.

2) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 33.000 euros.

*Artículo 54.—Dignidad de los trabajadores.*

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

CAPÍTULO XI  
Formación

*Artículo 55.—Principios Generales.*

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 837/2003, se exige la posesión del carnet de operador de grúa móvil autopropulsada, para prestar servicios en la citada categoría profesional.

Este carnet se expide, tras la superación del oportuno examen (teórico y práctico), por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

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

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

*Artículo 56.—Permanencia.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios que hayan sufragado el coste de la obtención por el trabajador del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, podrán acordar con el mismo la permanencia en la empresa durante un plazo máximo de dos años.

Si el trabajador abandona de manera voluntaria el trabajo antes del término pactado, el empresario tendrá derecho a una indemnización equivalente al coste de la formación recibida.

*Ropa de trabajo*

*Artículo 57.—Ropa de trabajo*

Los trabajadores tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en las empresas o disposiciones en vigor. En este caso la empresa podrá exigir a los trabajadores el uso de la misma durante el trabajo.

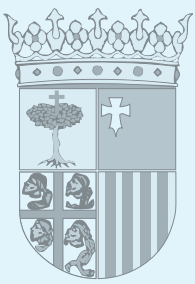
Las empresas tendrán en sus dependencias una dotación de impermeables suficientes en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones.

*Retirada del permiso de conducir*

*Artículo 58.—Retirada del permiso de conducir*

En el supuesto de que la retirada de carné de conducir impida al trabajador desarrollar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al





trabajador en otro puesto de trabajo retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

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

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

*Disposición Adicional Primera*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas.

*Disposición Adicional Segunda*

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

*Disposición Transitoria*

No obstante lo señalado en el art. 1-1 del presente Convenio, las tablas salariales del mismo, no serán de aplicación a las empresas ubicadas en las provincias de Huesca y Teruel, hasta el año 2012, elaborándose cada año por la Comisión Paritaria, unas tablas específicas para dichas provincias.

A partir del año 2012, las tablas del convenio únicas resultarán de aplicación a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A fin de alcanzar en el momento antedicho (enero 2012), la total homogeneización, las empresas ubicadas en las provincias de Huesca y Teruel, aplicarán las específicas tablas salariales que se establecerán para ellas, en base a los siguientes porcentajes:

- Año 2008: 80% de las tablas del Convenio.
- Año 2009: 85% de las tablas del Convenio.
- Año 2010: 90% de las tablas del Convenio.
- Año 2011: 95% de las tablas del Convenio.
- Año 2012: 100% de las tablas del Convenio.

**CONVENIO DE GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS: TABLAS SALARIALES**

**ANEXO I**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	TOTAL/MES
<b>Personal técnico y de administración</b>			
Director de sucursal	1.650,00	216,00	1.866,00
Jefe de Servicio	1.368,00	216,00	1.584,00
Titulado Superior	<b>1.265,00</b>	<b>216,00</b>	<b>1.481,00</b>
Titulado Medio	<b>969,00</b>	<b>216,00</b>	<b>1.185,00</b>
Administrativo de primera	<b>908,00</b>	<b>216,00</b>	<b>1.124,00</b>
Administrativo de segunda	<b>844,00</b>	<b>216,00</b>	<b>1.060,00</b>
Auxiliar de primera	<b>730,00</b>	<b>216,00</b>	<b>946,00</b>
Auxiliar de segunda (duración máxima un año)	<b>680,00</b>	<b>216,00</b>	<b>896,00</b>
Telefonista	<b>680,00</b>	<b>216,00</b>	<b>896,00</b>
Comercial	857,00	216,00	1.073,00
<b>Personal de producción</b>			
Conductor operador de grúa móvil autopropulsada	30,00	7,20	1.131,50
Conductor grúa móvil articulada	29,25	7,20	1.108,69
Conductor	27,90	7,20	1.067,63
Conductor ayudante vehículo auxiliar	26,00	7,20	1.009,83
Mecánico oficial 1ª	29,00	7,20	1.101,08
Mecánico oficial 2ª	27,00	7,20	1.040,25
Ayudante	<b>26,19</b>	7,20	<b>1.015,61</b>
Aspirante a operador de grúa móvil autopropulsada	20,00	7,20	827,33
Ordenanza	<b>24,26</b>	7,20	<b>956,91</b>
Personal de mantenimiento y limpieza	<b>24,26</b>	7,20	<b>956,91</b>

**PLUS DE MAQUINA**

ARTICULADAS Y AUTOPROPULSADAS HASTA 50 TMS.	125,00
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE 51 A 100 TMS.	150,00
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE MAS DE 100 TMS.	175,00

**HORAS EXTRAS**

NORMALES	10,50
NOCTURNAS Y FESTIVAS	14,50

CONVENIO DE GRUAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS: TABLAS SÁ ALARIALES DE HUESCA Y TERUEL

ANEXO II

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	TOTAL/MES
<b>Personal técnico y de administración</b>			
Director de sucursal	1.320,00	172,80	1.492,80
Jefe de Servicio	1.094,40	172,80	1.267,20
Titulado Superior	1.012,00	172,80	1.184,80
Titulado Medio	775,20	172,80	948,00
Administrativo de primera	726,40	172,80	899,20
Administrativo de segunda	675,20	172,80	848,00
Auxiliar de primera	584,00	172,80	756,80
Auxiliar de segunda (duración máxima un año)	544,00	172,80	716,80
Telefonista	544,00	172,80	716,80
Comercial	685,60	172,80	858,40
<b>Personal de producción</b>			
Conductor operador de grúa móvil autopropulsada	24,00	5,76	905,20
Conductor grúa móvil articulada	23,40	5,76	886,95
Conductor	22,32	5,76	854,10
Conductor ayudante vehiculo auxiliar	20,80	5,76	807,87
Mecánico oficial 1ª	23,20	5,76	880,87
Mecánico oficial 2ª	21,60	5,76	832,20
Ayudante	20,95	5,76	812,43
Aspirante a operador de grúa móvil autopropulsada	16,00	5,76	661,87
Ordenanza	19,41	5,76	765,59
Personal de mantenimiento y limpieza	19,41	5,76	765,59

**PLUS DE MAQUINA**

ARTICULADAS Y AUTOPROPULSADAS HASTA 50 TMS.	100,00
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE 51 A 100 TMS.	120,00
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE MAS DE 100 TMS.	140,00

**HORAS EXTRAS**

NORMALES	8,40
NOCTURNAS Y FESTIVAS	11,60

## Anexo III

Documento de Conformidad de Multiobra.

Empresa

Trabajador

Categoría

De conformidad con lo estipulado en los Artículos 21 del Convenio Nacional de Grúas Autopropulsadas y 9.a) – 2 del presente Convenio Autonómico, así cómo al contrato de trabajo registrado en la oficina de empleo de ..... con nº. .... y fecha ..... de común acuerdo con la empresa ....., el trabajador acepta prestar sus servicios en todos los centros de trabajos actuales y futuros que la empresa contratante pueda tener en el plazo máximo de dos años a contar desde la suscripción del presente contrato de trabajo.

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

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

El trabajador

La Empresa