

| Código de expediente | CIF       | Solicitante   | Título del proyecto  |
|----------------------|-----------|---|--|
| IN 828A-2010-519     | G36245306 | Asociación Cambados Zona Centro   | Atrévete a innovar   |
| IN 828A-2010-571     | G15860653 | Asociación de Comerciantes Os Rosales   | Auditorías tecnológicas  |
| IN 828A-2010-669     | G15382468 | Asociación de Comerciantes, Empresarios Compostela Monumental                 | Diagnóstico integral de innovación de la pyme y micropyme comercial  |
| IN 828A-2010-615     | G36943140 | Asociación de Empresarios A Pasaxe  | Proxecto piloto sobre mobilización, dinamización e sistematización da innovación en pemes da Asociación de Empresarios A Pasaxe  |
| IN 828A-2010-485     | G32375594 | Asociación de Empresarios da Ponte  | Auditorías tecnológicas  |
| IN 828A-2010-663     | G15741135 | Asociación de Empresarios de Bergondo   | Auditorías de innovación tecnológica   |
| IN 828A-2010-489     | G36187169 | Asociación de Empresarios de Deza   | Auditorías de innovación   |
| IN 828A-2010-589     | G36796779 | Asociación de Empresarios de Materiales de Construcción Asemaco               | Implementación e sistematización do proceso de innovación na empresa   |
| IN 828A-2010-545     | G36905040 | Asociación de Jóvenes Empresarios de Galicia, AJE Vigo                        | Implementación e sistematización do proceso de innovación na empresa   |
| IN 828A-2010-614     | G15786411 | Asociación do Pequeno Comercio  | Atrévete a innovar   |
| IN 828A-2010-668     | G15112030 | Asociación Empresarios de Sada e As Mariñas                                   | Auditoría de innovación tecnológica  |
| IN 828A-2010-491     | G15092513 | Asociación Empresarios de Hostalaría Ferrol e comarcas                        | Hostalaría Innova en Ferrol e comarcas   |
| IN 828A-2010-437     | G36820280 | Asociación Profesional de Empresas Medioambientales-Aproema                   | A cultura da I+D+i como base da planificación empresarial. Implantación dun sistema de xestión I+D+i conforme á norma UNE EN ISO 166002: 2006 nas empresas do sector da xestión de residuos        |
| IN 828A-2010-414     | G15032899 | Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Pan da Coruña             | Auditorías tecnológicas enfocadas a proceso produtivo e maquinaria empregada na fabricación  |
| IN 828A-2010-443     | G36140804 | Asociación Textil de Galicia  | Innovatexga I+ebusiness  |
| IN 828A-2010-325     | G15148885 | Asociación Zona Comercial Obelisco  | Innovacomercio: dinamización da innovación na Zona Comercial Obelisco  |
| IN 828A-2010-391     | G15748759 | Asoc. de Empresas Galegas Adicadas á Internet e as Novas Tecnoloxías (Eganet) | Capacita-tic: programa de capacitación de grupos de traballo nas pemes galegas do sector TIC para a presentación de proxectos ao VII programa cadro da UE e o uso das deducións fiscais pola I+D+i |
| IN 828A-2010-215     | G15891260 | Clúster do Audiovisual Galego   | Ferramentas de xestión estratéxica da innovación para pemes do sector audiovisual  |
| IN 828A-2010-43      | B82212200 | COA Innovación, S.L.  | Plan de dinamización para aplicación de tecnoloxías de teledetección ao sector forestal galego   |
| IN 828A-2010-507     | B15637267 | Comasis Consultores de Management y Sistemas, S.L.                            | Implantación de sistemas organizativos para a xestión de oportunidades de negocio  |
| IN 828A-2010-349     | G70199112 | Confederación de Empresarios de Ferrolterra, Eume e Ortegal                   | Auditorías de innovación aberta e colaborativa   |
| IN 828A-2010-439     | B15712193 | Consultora de Estudios Económicos y Sociales                                  | Servizos Innova2   |
| IN 828A-2010-436     | B80141211 | Econet, S.L.  | Sistematización do proceso de detección e xeración da innovación no sector turismo   |
| IN 828A-2010-560     | G27170158 | Federación Gallega de Comercio  | Accións de dinamización da innovación nas empresas de sector comercio de Galicia   |
| IN 828A-2010-275     | G15305923 | Fundación Instituto Tecnolóxico de Galicia                                    | Roadmapping: elaboración de itinerarios tecnolóxicos nos proxectos de innovación tecnolóxica   |
| IN 828A-2010-655     | G32015729 | Gremio de Carniceros y Charcuteros Provincial de Ourense                      | @Liment@   |
| IN 828A-2010-597     | B27729466 | Grupo Amets Gestión I+D+i, S.L.   | Acciones demostrativas prácticas de sensibilización en bodegas para proxectos en cooperación   |
| IN 828A-2010-551     | G15817240 | Sociedad Pazos de Galicia   | Innovatur  |
| IN 828A-2010-405     | B15829443 | Valora Consultores de Gestión, S.L.   | Agroinnova_2010  |
| IN 828A-2010-679     | B36481661 | Zona de Negocios de Pontevedra, S.L.  | Renova peme Pontevedra   |

## CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*Resolución de 26 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de grúas móviles autopropulsadas de Galicia.*

Visto el texto del convenio colectivo autonómico de grúas móviles autopropulsadas de Galicia, que se suscribió con fecha 6 de septiembre de 2010 entre la representación empresarial y las organizaciones sindicales UGT-Galicia y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90º.2 y 3 del Real decreto legislativo 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 Relaciones Laborales

### ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 26 de noviembre de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director general de Relaciones Laborales

**Convenio colectivo de grúas móviles autopropulsadas de Galicia**

CAPÍTULO I

ÁMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

**Artículo 1º.-Ámbito territorial.**

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

**Artículo 2º.-Naturaleza del convenio.**

Este convenio, suscrito de una parte, en representación empresarial, por la *Asociación Gallega de Empresarios de Alquiler de Grúas de Servicio Público* (Aergag) y, de otra, en representación social, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), se formaliza de conformidad con lo previsto en el título III del Estatuto de los trabajadores y constituye un convenio adoptado al amparo de su artículo 83º.

Dada la eficacia general que le confiere el artículo 3º.1 b) del Estatuto de los trabajadores y la representatividad de sus organizaciones firmantes, este convenio obligará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82º del propio Estatuto, a todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Este convenio colectivo se celebra al amparo de lo dispuesto en el artículo 83º.2 del Estatuto de los trabajadores y del convenio estatal de grúas móviles autopropulsadas.

**Artículo 3º.-Ámbito funcional y personal.**

Este convenio será de aplicación a los trabajadores que, de manera total o parcial, realicen su actividad en grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el Real decreto 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). Se consideran incluidos en el ámbito de este convenio colectivo los trabajadores que realizan su actividad en grúas autocargantes.

Asimismo, será de aplicación este convenio a todos los trabajadores que realicen funciones propias o accesorias a los servicios de alquiler de grúas móviles autopropulsadas y autocargantes de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior.

Estarán igualmente afectadas por este convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores de este artículo.

**Artículo 4º.-Ámbito temporal.**

Este convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del año 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Si bien su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de*

*Galicia*, los conceptos salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

**Artículo 5º.-Denuncia y prórroga.**

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

En el supuesto de prorrogarse tácitamente el convenio, los conceptos salariales se actualizarán en función de la variación del IPC real del último año de vigencia.

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

**Artículo 6º.-Comisión paritaria.**

Se crea una comisión paritaria compuesta por 8 miembros denominados vocales, designados por mitad por cada una de las partes empresarial y social firmantes de este convenio colectivo de grúas móviles de Galicia. En el acto de su constitución, la comisión paritaria, en sesión plenaria, elegirá presidente y secretario, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Ambos serán rotativos cada año.

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

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

Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

-Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas. En particular, le corresponde a la comisión paritaria pronunciarse acerca de la aplicación del ámbito funcional del convenio colectivo a cualquier empresa, de forma previa a la presentación de demanda judicial o extrajudicial.

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

-Elevación a las organizaciones firmantes de este convenio colectivo de las propuestas que juzgue oportunas en lo referido a: constitución de comisiones y elaboración de ponencias y estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

-Estudio sobre aplicación al sector de alquiler de grúas móviles con operador de la Ley de prevención de riesgos laborales y disposiciones de desarrollo.

-Estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones.

-Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales.

-Cuántas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

Las partes se obligan a someter a esta comisión de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran surgir en relación con la interpretación y aplicación de este convenio, siempre que sean de su competencia, con el fin de que mediante su intervención se resuelva el problema surgido o, si ello no fuese posible, emita dictamen al respecto. Este trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiesen transcurrido 20 días desde que se hubiese recibido la consulta en la comisión y esta no hubiese emitido resolución o dictamen alguno.

La validez de los acuerdos de la comisión paritaria requiere la presencia directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de sus componentes.

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

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia del mismo.

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

#### Artículo 7º.-*Arbitraje de la comisión.*

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la comisión paritaria que impidan la adopción de acuerdos, estas podrán ser sometidas a mediación o arbitraje del AGA, si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación; el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a mediación o arbitraje y determinará el plazo en que el árbitro designado por el AGA deberá darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, junto con este, los escritos de alegaciones de cada una de las partes discrepantes.

#### Artículo 8º.-*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible y deben ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contrapresta-

ción equivalente con los derechos que adquieren, sin que, por lo tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

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

#### Artículo 9º.-*Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que a título individual hubieran acordado los trabajadores o a título colectivo viniesen establecidas hasta el momento en los distintos convenios por los que se rigiesen las empresas.

#### Artículo 10º.-*Adhesión al Acuerdo gallego de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo.*

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de este convenio entre las partes se someterán a los procedimientos regulados en el Acuerdo gallego de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo (AGA).

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES

#### Artículo 11º.-*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 que delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en este convenio colectivo de grúas móviles de Galicia y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo le corresponde a la dirección de la empresa, con respecto a las competencias que en esta materia tienen atribuidos los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (por el artículo 64º del ET), implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de estas, 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.

La responsabilidad civil del trabajador es asumida por el empresario basándose en el artículo 1.903º del Código civil. Solo se excluyen los daños causados con imprudencia grave o con dolo.

#### Artículo 12º.-*Cumplimiento del trabajo.*

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

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

*Artículo 13º.-Prohibición de discriminación y buena fe.*

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

*Artículo 14º.-Conciliación de la vida laboral e igualdad.*

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán, dentro de lo posible, por la aplicación en el sector de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por la aplicación en el sector de las leyes sobre la igualdad de las mujeres, tanto de ámbito estatal como autonómico.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO.

*Artículo 15º.-Principios generales.*

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es simplemente 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.

2. Las comisiones negociadoras de convenios colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los establecidos en este capítulo, podrán plantearle a la comisión mixta paritaria de este convenio colectivo las propuestas que consideren oportunas.

*Artículo 16º.-Movilidad funcional.*

Los trabajadores incluidos en este convenio en general por la naturaleza de su trabajo tendrán la consideración de trabajadores móviles con el objeto de configurar su jornada de trabajo.

*Artículo 17º.-Grupos profesionales.*

En el momento de la entrada en vigor de este convenio, el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo de grúas móviles de Galicia se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que desempeña. Las correspondencias entre la antigua categoría profesional y la futura de aplicación serán remitidas por cada una de las empresas o por la asociación patronal con carác-

ter territorial, cuando corresponda, a la comisión paritaria y partes firmantes de este 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 los que ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional los que desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: personal de producción y servicios auxiliares.

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

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

*Artículo 18º.-Definición de categorías profesionales.*

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.

a) Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere el título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquier dependencia o servicio de la empresa.

b) Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere el título académico de grado medio, en cualquier dependencia o servicio de la empresa.

c) Jefe de administración. Es el que con propia iniciativa coordina los servicios de administración de una empresa y el personal adscrito a él.

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

e) Auxiliar administrativo. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revisitan especial complejidad.

f) Comercial. Empleado encargado de promover ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la cual trabaja, asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad.

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

## 2. Personal de producción.

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 cual tenga capacitación, a tenor de las necesidades de la misma, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar los cometidos necesarios para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada, así como el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Deberá comunicarle 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, de lo que recibirá copia.

Dentro de cada categoría en función de la maquinaria que maneje a efectos del cálculo de retribuciones salariales, se distingue:

Conductor operador de grúa móvil autopropulsada provisto de carné A:

-Hasta 50 t.

-De 51 t a 130 t.

Conductor operador de grúa móvil provisto de carné B:

-De 131 t a 500 t.

-De más de 500 t.

b) Conductor operador de grúa articulada: es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase C y del de grúa articulada, cuando este sea requerido por la legislación vigente, está obligado a dejar constancia, cuando proceda, de la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar los cometidos necesarios para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como los que resulten precisos para la protección y manipulación de la mercancía. Deberá comunicar por escrito (y recibirá copia de este) de inmediato, al responsable del taller o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

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 la misma, ayudando, si se le indica, a sus reparaciones; es el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio; está obligado a dejar constancia, cuando proceda, de la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y a colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar los cometidos necesarios para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como los que resulten precisos para la protección y manipulación de la mercancía. Debe-

rá comunicar de inmediato, al responsable del taller o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

d) Ayudante. Es el operario cuya tarea, para 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, debiendo efectuar los cometidos que le sean encomendados 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.

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

f) Mecánico oficial de 1ª. Personal encargado del servicio de diagnosis, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de la actividad, así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y que dispone del título de responsable técnico del taller.

g) Mecánico oficial de 2ª. Personal encargado del servicio de diagnosis, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de la actividad, así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

h) Ayudante de taller. 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, debiendo efectuar los cometidos que le sean encomendados por el jefe de taller.

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

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

## CAPÍTULO IV

### CONTRATO. TIPOS Y DURACIÓN

#### Artículo 19º.-*Forma del 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 mode-

los de contratación laboral previstos en la ley y en este convenio, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas están 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, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, si existe, quedando con un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

El empresario le 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, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

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

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

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

#### Artículo 20º.-*Fomento del empleo.*

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

#### Artículo 21º.-*Tipos de contratos.*

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

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

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

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

trabajador en dicha obra. Este contrato se indemnizará en el momento de 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 y se concreten suficientemente las obras a que el trabajador será destinado, 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 esa condición y generar los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo anexo a este convenio.

3. 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 este número de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre su base de cotización. Todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

4. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras dar cuenta 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, con la excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la comisión paritaria, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, contado desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecerle de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra desapareciesen. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio.

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

b) Contrato de duración determinada del artículo 15º.1 del Estatuto de los trabajadores.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15º del Estatuto de los trabajadores podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de

obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

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

#### c) Contrato para la formación.

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

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que cumplieren 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 podrán 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-AEM 4. El contrato de formación finalizará en el momento en que se supere dicho examen y se obtenga la autorización o carné, independientemente de su conversión automática en otro tipo de contrato para la categoría de operador 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 los cometidos 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 los dos años.

Cuando se realice 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 el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Para la impartición de la enseñanza teórica se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para

abarcar una semana entera de formación. En el contrato deberá especificarse el horario de enseñanza.

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

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

La retribución mínima garantizada de los contratados para la formación será 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, obtuvo en su formación práctica.

El empresario que celebre con un trabajador un contrato para la formación podrá suscribir con este una cláusula de permanencia.

#### d) Contrato en prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente (artículo 11º.1 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, y Real decreto 488/1998, de 27 de marzo, que lo desarrolla), las partes firmantes de este convenio acuerdan, en relación con la regulación del contrato en prácticas, lo siguiente:

1. El contrato en prácticas podrá concertarse con trabajadores que estuviesen en posesión de titulación universitaria o de formación profesional 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 que van a realizar 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 22º.-Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que deberá ser siempre por escrito, y cuya duración máxima

será de seis meses para técnicos y titulados y de tres meses para el resto de personal de la empresa.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse por 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, debiendo comunicarse el desistimiento por escrito.

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

#### Artículo 23º.-*Baja voluntaria.*

El trabajador que desee causar baja en la empresa se 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 detractor de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

#### Artículo 24º.-*Preaviso.*

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

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

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicarles a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de su extinción, deberá adjuntar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades que debe.

#### Artículo 25º.-*Promoción profesional.*

La promoción, dentro de cada grupo profesional y niveles, la realizará la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de las funciones básicas 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 supondrá la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de sus necesidades reales.

### CAPÍTULO V

#### JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

#### Artículo 26º.-*Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria máxima será de 39 horas y media semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de las 9 horas diarias de trabajo efectivo, respetando en todo caso los descansos diario y semanal previstos legalmente.

En los convenios de ámbito inferior se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosas que las de este convenio que existan en virtud del convenio, pacto empresarial, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

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

#### Artículo 27º.-*Cómputo y tipos de jornada de trabajo.*

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

Se considerarán horas de presencia aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares. En los ámbitos inferiores se acordará el número de horas de presencia máximo, que no podrá exceder de las 20 horas semanales de media en el período de referencia de un mes; estas horas se abonarán en la misma cuantía de las horas extraordinarias de trabajo.

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 estas serán horas de presencia o extraordinarias. Estas últimas tendrán siempre carácter voluntario y la suma de ambas no excederá del 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, estas se liquidarán mensualmente según el precio establecido, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

La fórmula para el cálculo de la jornada en cómputo anual se compone de los siguientes conceptos: 365 días menos días de vacaciones; festivos; sábados y domingos, y días de libre disposición donde los hubiera.

A efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y su desglose, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia le entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo. Estos deberán contener, al menos, los datos previstos en los modelos que se unen a este acuerdo en el anexo II (parte mensual) y anexo III (parte diario).

#### Artículo 28º.-*Horario de trabajo y puntualidad.*

El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

#### Artículo 29º.-*Horas extraordinarias.*

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

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, que siempre se acumularán por jornadas completas, o bien por retribuirlos 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.

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

#### Artículo 30º.-*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

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

El período o períodos de su disfrute y su regulación se fijarán en los convenios de ámbito inferior. Los trabajadores deberán conocer su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Las vacaciones no podrán comenzar en día de descanso semanal, festivo ni en víspera de festivo.

#### Artículo 31º.-*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 siguientes:

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 observará lo que esta disponga en cuanto a la 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 deba 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 acreditados, con relación a los permisos aquí descritos.

#### Artículo 32º.-*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 reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical y se perderá 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 33º.-*Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la duración del contrato. Este derecho

sólo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si hubiesen transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo se podrá reducir 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 produjeran 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, su duración no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador y, en el caso de llegar a su término durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa denuncia con preaviso 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, en el momento de su liquidación.

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

Artículo 34º.-*Jubilación parcial.*

Se pacta la obligatoriedad por parte de la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo, con simultánea contratación de otro trabajador con contrato de relevo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente:

1. El trabajador le comunicó a la empresa dicha solicitud con un preaviso mínimo de 90 días de antelación a la fecha en que pretenda la jubilación parcial.

2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar, por riguroso orden de entrada; en segundo término, por la mayor edad del solicitante; y en última instancia, por antigüedad en la empresa; todo ello siempre en el caso de que no existan suficientes trabajadores cualificados para relevar a todos los solicitantes en el momento de producirse el hecho.

Ejercida por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, 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 por mayor de 60 años, 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 35º.-*Calendario laboral.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34º.6 del Estatuto de los trabajadores, la empresa elabora-

rá anualmente el calendario laboral. Deberá exponerse un ejemplar en un lugar visible y en él se fijará horario de trabajo, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES

Artículo 36º.-*Retribuciones salariales.*

Tendrá 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. Los salarios que percibirá el personal afectado por este convenio serán los recogidos en las tablas que se adjuntan como anexo I.

Artículo 37º.-*Revisiones salariales.*

Todos los conceptos salariales y las cuantías salariales previstas en este convenio se actualizarán para este año 2010 con el IPC real del año 2009. Para el año 2011 se actualizarán en función de la variación del índice de precios al consumo (IPC) real del ejercicio 2010 incrementado en 0,25 puntos.

Artículo 38º.-*Retribuciones no salariales.*

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

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

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

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 39º.-*Estructura salarial.*

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

Artículo 40º.-*Movilidad funcional salarial.*

Con el 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 que presten servicios, siempre que este fuese más alto al del lugar de contratación.

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

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

#### Artículo 41º.-*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 42º.-*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 este se le retribuyen al trabajador aquellas características propias del trabajador que evidencian una especial formación y/o conocimiento; igualmente, se retribuirán 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 festivos.

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

Las partes firmantes de este convenio reconocen que, debido a problemas organizativos provocados por terceros, licencias, permisos administrativos, paradas técnicas o similares, que sólo son concedidos en festivos, hay trabajos que es necesario realizar en los mencionados festivos. Dichos trabajos se efectuarán, en todo caso, respetando los descansos legales.

##### 2.2. Incentivo movilidad funcional salarial.

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

##### 2.3. Complemento presencial.

Se retribuirán bajo este concepto las horas de presencia realizadas por el trabajador durante el mes y oportunamente totalizadas en el parte de trabajo.

##### 2.4. Complemento 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.

La retribución por este concepto se calculará sobre el salario base y el complemento de puesto de trabajo. La hora ordinaria así resultante se verá incrementada como sigue:

-Horas extraordinarias realizadas en días laborales: se incrementarán en un 25%.

-Horas extraordinarias realizadas el sábado: se incrementarán en un 50%.

-Horas extraordinarias realizadas los domingos y festivos: se incrementarán en un 75%.

3. De puesto de trabajo. Se consideran como tales los derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

Se encuentran dentro de este apartado los siguientes:

3.1. Complemento de nocturnidad: se retribuirán bajo este concepto todas aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22.00 y las 6.00 horas. El complemento salarial de nocturnidad -para el caso de que tal circunstancia no fuera tenida en cuenta al fijar el sueldo o salario base- se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

La retribución del trabajo nocturno se realizará como sigue:

-Horas de nocturnidad realizadas en días laborales: se retribuirán igual que una hora ordinaria incrementada en un 25% de la hora de salario base.

-Horas de nocturnidad realizadas en sábados: se retribuirán igual a la hora extraordinaria de sábado incrementada en un 25% de la hora del salario base.

-Horas de nocturnidad realizadas en domingos y festivos: se retribuirán igual a la hora extraordinaria de domingo o festivo incrementada en un 25% de la hora del salario base.

##### 4. Pagas extraordinarias:

El trabajador tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias al año, que se retribuirán en los meses de marzo, julio y diciembre. La cuantía de estas pagas será igual a una mensualidad de salario base de su correspondiente categoría.

##### 5. Antigüedad:

Todos los trabajadores fijos en activo en el momento de la entrada en vigor de este convenio mantendrán y consolidarán los importes que por el complemento personal de antigüedad tengan, y no generarán a partir de dicha fecha cantidad alguna por este concepto.

Los contratos que se realicen o se conviertan en indefinidos a partir de la entrada en vigor de este convenio no darán derecho a la percepción por antigüedad.

#### Artículo 43º.-*Complementos extrasalariales.*

Serán percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones y mejoras voluntarias de la Seguridad Social y sus complementos. La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora del trabajador, en las siguientes condiciones:

1. En el supuesto de accidente de trabajo, desde el primer día de la baja en el trabajo.

2. Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en centro sanitario, desde el primer día del ingreso del trabajador en el centro sanitario que corresponda.

Este complemento sólo se podrá percibir por un período de seis meses en el plazo de un año.

En todos los demás casos, la empresa abonará durante el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y el 75% de la base reguladora del trabajador durante todo el período en que este se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

En caso de enfermedad o accidente fuera del Estado español en un país en que no haya convenio entre la Seguridad Social de ambos países, las empresas tendrán que sufragar los gastos que el trabajador pueda ocasionar con dicha enfermedad o accidente, incluso su repatriación.

b) El trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a las indemnizaciones por las contingencias que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura abarcará todos los riesgos indemnizables, que son:

Muerte por accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común: 30.000 €.

Gran invalidez e incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común: 40.000 €.

Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común: 35.000 €.

Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral, enfermedad profesional: 30.000 €.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en el supuesto de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo, viuda o pareja de hecho inscrita en el registro público o, en su defecto, a los herederos del causante. El pago de la prima corresponderá a la empresa.

Las indemnizaciones previstas anteriormente serán consideradas a costa de cualquier otra cantidad que pudiera ser reconocida como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no se deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, que deberán deducirse de estas en todo caso, teniendo en cuenta la naturaleza civil que tienen y ambas partes les reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición de la recarga de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que debieran 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, complemento extrasalariales.

#### Artículo 44º.-*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.

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

4. El trabajador deberá facilitarle a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a ella, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que lo obliga la Ley del IRPF.

5. Las pagas extraordinarias se abonarán en los diez últimos días de los meses de marzo, julio y diciembre. El trabajador y el empresario podrán pactar su prorrateo en la nómina mensual ordinaria.

#### Artículo 45º.-*Retribuciones en especie.*

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

#### Artículo 46º.-*Retribuciones voluntarias.*

Las empresas podrán asignarles 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 la Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por este convenio colectivo de grúas móviles de Galicia o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4º.2 c) del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 47º.-*Complemento de desplazamiento y dietas.*

##### 1) Complemento de desplazamiento.

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador se tenga que desplazar desde el centro de trabajo, normal o habitual, y fuera de su domicilio habitual a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado; en caso de que no se traslade en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en autobús o tren en segunda clase, con derecho a litera, si el viaje fuese nocturno.

2. Si empresa y trabajador conviniesen en utilizar el vehículo de este, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa la cuantía fiscalmente prevista por kilómetro recorrido.

## 2) Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento fuera de la localidad donde se sitúe su centro de trabajo y fuera de su domicilio habitual.

Las dietas serán incrementadas para el año 2010 y 2011 en el mismo porcentaje fijado para los conceptos salariales.

A estos efectos dispondrán de un tiempo para almorzar de una hora, de doce a dieciséis horas, y de una hora para cenar, de veinte a veinticuatro horas.

La empresa tendrá la facultad de asumir el pago del alojamiento y comida del trabajador o pagar la dieta prevista en este acuerdo.

El trabajador percibirá:

-Dieta completa, cuando salga del centro de trabajo antes de las doce horas y regrese después de las cero horas.

-Parte de la dieta correspondiente a la comida de mediodía, los trabajadores que salgan del centro de trabajo antes de las doce horas y regresen después de las dieciséis horas.

-Parte de dieta correspondiente a la cena, los trabajadores que salgan del centro de trabajo antes de las veinte horas y regresen después de las veinte y cuatro horas.

-Los gastos de pernocta se percibirán cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar en localidad distinta a la de su residencia o centro de trabajo.

## CAPÍTULO VII

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### Artículo 48º.-*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 quien, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepte voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por esta orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y los que tengan cargas familiares.

En los supuestos recogidos en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y ajuar 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 corresponda.

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

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

#### Artículo 49º.-*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 de 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 en que por este procedimiento no cubriese los puestos que debe proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las preferencias previstas para los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernocta si les facilitasen a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obliga-

ción de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiese coste para él por realizarse a cargo de la empresa.

En el caso de un desplazamiento temporal que exceda de los 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 a cuenta de la empresa.

#### CAPÍTULO VIII

##### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 50º.-*Concepto de infracciones o faltas.*

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con él o derivadas de él, que supongan incumplimiento de sus deberes laborales, es decir, de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por este convenio colectivo de grúas móviles de Galicia y demás normas y pactos, individuales o colectivos; se clasifican en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 51º.-*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como a la de salida, cometidas en el período de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.

2. No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa) por cualquier medio con carácter previo a esta, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitiesen.

3. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en los mismos.

4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre estas las faltas de aseo y limpieza personal.

5. La no utilización del vestuario y equipamiento que fuese facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. No comunicarle a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

8. No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

#### Artículo 52º.-*Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de esta se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuviesen incidencia en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6. La falta de comunicación a la empresa de los daños o anomalías observados en los utensilios, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se derivase un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzcan deterioros graves en los mismos.

7. El empleo de utensilios, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, mediase la oportuna advertencia de la empresa.

10. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que ello no causase riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no afectase a la relación comercial con el cliente para el que se prestan servicios.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. No entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos, diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cubrirlas, en aquellos vehículos en que la normativa así el exija.

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

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

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

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

Artículo 53º.-*Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

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

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

4. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

11. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

12. El abuso de autoridad ejercido por los que desempeñan funciones de mando.

13. El acoso sexual.

14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

15. La transgresión de la buena fe contractual.

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

17. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

18. La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 58º de este convenio.

19. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a ella, salvo que medie autorización escrita de la misma.

20. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

21. La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

22. Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material de la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los daños o anomalías observados en los utensilios, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se derivase un perjuicio muy grave para la empresa.

23. La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.

24. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador incurriese en dos o más faltas graves, incluso de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 54º.-*Excepciones a las ausencias al trabajo.*

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador si este fuese absuelto posteriormente de los cargos que diesen lugar a su detención.

Artículo 55º.-*Sanciones.*

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

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

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

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

Artículo 56º.-*Multas de las normas de tráfico, circulación y seguridad vial.*

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

Artículo 57º.-*Retirada del permiso de conducir.*

En el supuesto de que la retirada del carné de conducir impida al trabajador desarrollar las funciones

principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al trabajador 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 del carné durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en este caso la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

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

#### Artículo 58º.-*Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben:

-A los diez días las leves.

-A los veinte días las graves.

-A los sesenta días las muy graves.

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

### CAPÍTULO IX

#### ACUERDOS SINDICALES

#### Artículo 59º.-*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 55º del Estatuto de los trabajadores, deberán notificarlo por escrito, teniendo aquel obligación de avisar de la recepción de la comunicación.

#### Artículo 60º.-*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 61º.-*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 la misma, que deberá concederle cuando se avise con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindi-

cales, con tal de que estas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales vigentes en el momento de 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 cual se le entregará copia a la empresa, este 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 estatal o autonómico, entre los sindicatos firmantes y la parte empresarial, a través de sus organizaciones a nivel estatal o autonómico.

#### Artículo 62º.-*Secciones sindicales.*

En lo referido a este precepto deberá remitirse a lo señalado por la Ley orgánica de libertad sindical.

### CAPÍTULO X

#### SALUD LABORAL

Las empresas se comprometerán en materia de salud laboral a cumplir lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 63º.-*Seguridad y salud laboral.*

Los trabajadores afectados por este 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, las formulaciones, 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, en la adopción y en el cumplimiento de las medidas preventivas.

4. Durante la vigencia de este 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 hiciesen necesario, las empresas realizarán aquellas activida-

des 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 les 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 llevarla a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se presta 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 pudiesen 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 esa 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 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Los trabajadores afectados por este 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 estos 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 20º de la Ley 31/1995.

#### Artículo 64º.-*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 discapacidades, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pasen a desempeñar.

### CAPÍTULO XI

#### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 65º.-*Mejoras sociales.*

Las partes firmantes de este convenio podrán promover en los ámbitos inferiores la adopción de acuerdos sobre mejoras voluntarias de la prestación de jubilación en cualquiera de las modalidades legalmente previstas y de forma alternativa a los actuales seguros de accidentes.

#### Artículo 66º.-*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 conforme a lo previsto en el capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

### CAPÍTULO XII

#### FORMACIÓN

#### Artículo 67º.-*Principios generales.*

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

Este carné lo expide, tras la superación del oportuno examen (teórico y práctico), la consellería 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 para tal fin.

La obligatoriedad en la asistencia a la formación se extiende a cuantas charlas, cursos o prácticas sean sufragados 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 68º. -*Permanencia.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 21º.4 del Estatuto de los trabajadores, los empresarios que sufragasen el coste de la obtención por el trabajador del carné de operador de grúa móvil autopropulsada podrán acordar con este 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.

El precio/hora de formación tanto teórica como práctica será fijado en el ámbito autonómico.

Entrada en vigor: este convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010.

