

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Grúas Lozano S.A.
Expediente: 41/01/0152/2021.
Fecha: 1 de septiembre de 2021
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Luis Amate Cansino
Código: 41101051012020.

Visto el convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (Código 41101051012020), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Grúas Lozano S.A. (Código 41101051012020), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Segundo Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 1 de septiembre de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DE GRÚAS LOZANO S.A.

Capítulo I. Ámbitos, vigencia y estructura

Artículo 1. *Naturaleza del convenio.*

El presente convenio colectivo, se suscribe por la dirección de la empresa Grúas Lozano S.A. y la representación legal de los trabajadores, ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para establecer la totalidad del contenido del presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Grúas Lozano S.A. que se dedica principalmente a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el RD 837/2003 de 27 de junio que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 1985\2920; ApNDL 589), referente a grúas móviles autopropulsadas.

Este convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de las personas que componen la plantilla de Grúas Lozano S.A. en todos sus centros de trabajo y en los que sean abiertos durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, tendrá una duración de un año, y entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo u organismo que lo sustituya.

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

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, de entre ellos será designado como presidente uno de los componentes de la Comisión paritaria y él designará decidirá quién de los cuatro miembros actuará de secretario.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas de acuerdo con la legalidad vigente.
- Aclaración e interpretación de las consultas, reclamaciones, interpretaciones que sean enviadas por escrito por parte de los trabajadores o por la dirección de la empresa en cualquier materia que forme parte del contenido del presente Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su sede a todos los efectos en Polígono Industrial la Red parcela 35 Alcalá de Guadaira 41500 (Sevilla).

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, sin que por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada, y con independencia de los demás.

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

Artículo 7. *Compensación, absorción.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del estatuto de los trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados al trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Adhesión al SERCLA.*

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Artículo 9. *Acoso por razón de sexo.*

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya repuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La constatación de la existencia de acoso sexual será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 10. *Acoso laboral, psicológico o mobbing.*

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

La constatación de la existencia de acoso Laboral, psicológico o mobbing será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Capítulo II. Organización del trabajo. Principios generales

Artículo 11. *Dirección del trabajo*

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

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

Artículo 12. *Cumplimiento del trabajo.*

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

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

Artículo 13. *No discriminación y buena fe.*

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

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva igualmente a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral así como las necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Capítulo III. Clasificación profesional y normas generales sobre la prestación del trabajo

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

Cuando existan razones técnicas u organizativas que justifiquen la decisión, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador/a.

A efectos retributivos ambas parte acuerdan que el trabajador seguirá percibiendo el salario base de la categoría a que pertenece a no ser que desempeñe funciones correspondientes a una categoría de salario base superior en cuyo caso se retribuirá según este.

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal Técnico, Comercial y de Administración

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter comercial, administrativo, 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, máquinas o vehículos principales o auxiliares en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, deberán realizar el mantenimiento de vehículos y velar para que las instalaciones y medios técnicos de la empresa (zona de almacenamiento de materiales, garajes, almacén de repuestos, vehículos principales y auxiliares, herramientas...) se conserven en condiciones de orden y limpieza adecuadas.

Artículo 16. *Definición de categorías profesionales.*

16.1 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.

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

16.1.b) Jefe de servicio - Encargado. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

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

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

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

16.1.f) Administrativo Oficial de Segunda. Es el personal que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, o de un Administrativo oficial de Primera, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

El personal contratado con esta categoría, no ascenderá ni consolidará a una de superior categoría por el mero transcurso del tiempo de contratación.

16.1.g) Auxiliar Administrativo, es el personal con trabajos básicos de oficina, que no requieren ninguna complejidad, tales como recepción de documentos, atender llamadas telefónicas, atender visitas, archivar documentos, realizar cálculos elementales, informar sobre todo lo referente al departamento del que depende, estar al día de la tramitación de expedientes, tener actualizada la agenda, tanto telefónica como de direcciones, y de reuniones, poseer conocimiento de los departamentos de las Administraciones Públicas con los que esté más relacionada la sección de que dependa, asimismo, tener conocimiento del manejo de maquinaria de oficina, desde calculadoras hasta fotocopiadoras, pasando por ordenadores personales y los programas informáticos que conllevan.

El personal contratado con tal categoría, a los dos años de desempeño del puesto, automáticamente ascenderá a la categoría de Administrativo Oficial de 2.^a.

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

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

16.2 Personal de producción

16.2.a) Conductor Operador de grúa móvil autopropulsada. Es el personal que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» como mínimo y del carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, a tenor de las necesidades de ésta, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada así como el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV. Contrato. Tipos y duración

Artículo 17. *Forma del contrato.*

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

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

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

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores /as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como los acuerdos del contrato multiobra o contrato fijo de obra, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el 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, pudiera afectar a la intimidad personal.

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

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

Artículo 18. *Tipos de contratos.*

El ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa. Deberá igualmente ajustarse a las normas legales generales sobre contratación vigentes en cada momento y de acuerdo con lo reflejado en el Estatuto de los trabajadores. Se aclara las particularidades acordadas para el Contrato fijo de obra y el resto simplemente se enumeran.

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/a en dicha obra. Este contrato se indemnizará a su extinción en la cuantía legalmente prevista.
2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo u obras, siempre que exista acuerdo expreso para ello, durante un período máximo de tres años consecutivos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que anexa en el presente Convenio. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria; operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores/as del centro o en su defecto la Comisión Paritaria, dispondrán en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación.

b) Contrato de Duración determinada del artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores

c) Contrato para la Formación.

d) Contrato en prácticas.

Artículo 19. Periodo de prueba.

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

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

Artículo 20. Baja voluntaria.

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

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

Artículo 21. Preaviso.

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

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

Capítulo V. Jornada, descansos y vacaciones**Artículo 22. Jornada de trabajo.**

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

Para el año 2021, la jornada anual de trabajo será de 1810 horas.

Se pacta la distribución irregular de la jornada de lunes a viernes que consiste en flexibilidad de horario entre las 6:00 y las 8:00 horas siendo aceptada por ambas partes la obligatoriedad de su cumplimiento, sin más límite que el respeto a los descansos legalmente establecidos. La comunicación al trabajador de las condiciones del servicio que tiene que desempeñar se realizará por parte de la empresa con la mayor antelación posible, pero siendo reconocidas por ambas partes las peculiaridades de las necesidades de los clientes, acuerdan la obligatoriedad por parte de los trabajadores/as consultar el teléfono móvil o aparato de localización que le haya suministrado la empresa, para conocer el trabajo del día siguiente hasta las 23 horas del día previo como máximo.

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

Todos los trabajadores se beneficiarán anualmente de una reducción de 12 horas de jornada, consideradas a todos los efectos como de trabajo efectivo, correspondientes a los días oficiales de feria de una población. Estas se podrán disfrutar como tres medias jornadas de cuatro horas o como un día y medio, según acuerdo entre empresa y trabajador. Para los trabajadores que se contraten con posterioridad a la firma del presente convenio, se tratará en primer lugar de facilitar el que el trabajador disfrute de la reducción de jornada prevista, pero si no resulta posible por necesidades del cliente, la empresa antes del final del año concederá los descansos compensatorios correspondientes. Si llegado el final del año no hubiera sido posible, abonará al trabajador las horas correspondientes no disfrutadas.

Igualmente, la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre, así como el previo al día Reyes (5 de enero), será de 8:00 a 13:00 horas.

Artículo 23. Cómputo y tipos de jornada de trabajo.

El cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de desplazamiento, viaje o traslado, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

Se considerarán horas de desplazamiento, viaje o traslado las realizadas como consecuencia de los desplazamientos, viajes o traslados en cualquier medio excepto las que se realicen en los vehículos industriales de la empresa (grúa hidráulica autopropulsada de cualquier capacidad, grúa hidráulica articulada y cabeza tractora). No serán consideradas tiempo efectivo de trabajo

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares. El número de horas de presencia máximo no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de referencia de un mes.

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

Se garantizan un máximo de 8 horas de jornada diaria, las que excedan de estas serán horas de presencia o extraordinarias, aunque no se podrá rebasar el máximo de 12 horas diarias, estas últimas tendrán siempre carácter voluntario y la suma de ambas no excederá el límite para respetar el descanso diario y semanal. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse.

Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún 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 el presente convenio colectivo y de los cómputos aquí previstos. A los meros efectos, de la retribución de las horas extraordinarias, estas se liquidarán mensualmente según el precio establecido, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

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

— 365 días menos días de vacaciones; festivos; sábados y domingos y días de libre disposición si los hubiere

A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la

nómina correspondiente. Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo. Cuando la empresa haya realizado las comprobaciones oportunas se el trabajador tendrá una copia validada a su disposición por si la solicita.

En caso de que el trabajador haya concluido su jornada y sea necesario solicitarle que vuelva al trabajo por alguna emergencia, la cantidad mínima de horas con las que será retribuido corresponderá como mínimo a la cantidad de horas facturadas al cliente por su servicio, siempre que ésta sea mayor de 6 horas. En caso contrario, se retribuirá con un mínimo de 6 horas.

Artículo 24. *Horario de trabajo y puntualidad.*

El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, tal como se fija en el artículo 34.5 del E.T.

El personal deberá estar en el puesto de trabajo que le haya sido comunicado por parte de la empresa, con la ropa de trabajo puesta, al comienzo exacto de la jornada; excepcionalmente el trabajador realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad, si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de cuatro horas de prolongación de su jornada diaria.

El tiempo del desplazamiento hasta el puesto de trabajo será compensado por el empresario de la siguiente forma:

Si el puesto de trabajo se encuentra ubicado en un círculo imaginario cuyo radio sea inferior a 10 km, considerando como centro de dicho círculo el punto de partida para la medida del desplazamiento (centro de trabajo o domicilio), no se compensará económicamente el tiempo de desplazamiento.

En el caso de que el radio descrito en el apartado anterior sea superior a 10 km e igual o inferior a 50 km se abonará una hora como compensación de ida y vuelta.

Si el radio es superior a 50 km e igual o inferior a 130 km, se abonarán dos horas como compensación de ida y vuelta.

En el caso particular de que el puesto de trabajo se encuentre a un radio de hasta 40 km y el trabajador o trabajadores afectados tengan a su disposición en el punto de partida referido un vehículo de empresa, no se abonará tiempo alguno por este concepto.

Los tiempos de desplazamiento mencionados se abonarán a razón de 10'53 E/hora para los desplazamientos realizados en vehículo de transporte y a un máximo del precio de la hora extra no festiva para los realizados en vehículo industrial a pesar de que se realicen en festivo.

El vehículo para el desplazamiento será a cargo del empresario, pudiéndose negociar con el trabajador /a que si este lo desea podría ser en el vehículo del mismo, siendo abonado entonces al margen del tiempo anteriormente mencionado, los km de desplazamiento a razón de 0,19 e/km.

El horario de trabajo podrá modificarse atendiendo a las necesidades productivas establecidas por el cliente, sin que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Esta modificación no evitará la remuneración correspondiente al nuevo horario.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

Para el personal que se contrate con posterioridad a la firma del presente convenio, la empresa podrá optar por compensar, hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, por tiempos equivalentes de descanso a razón de 1 hora extraordinaria realizada por 1 hora de descanso, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que se establece en las tablas anexas.

Las horas extraordinarias realizadas en Sábado, Domingo o festivo sólo serán compensadas si existe un acuerdo entre trabajador y empresa y su compensación se realizará si es el caso, a razón de 1 h y 45 m de descanso por cada hora trabajada. Su retribución realizará de acuerdo a las tablas anexas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias 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 las que figuren en la legislación laboral vigente.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, no siendo inferior nunca a treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los trabajadores/as los correspondientes turnos, tratando de adecuar las necesidades del servicio con los intereses de los trabajadores.

Las vacaciones serán retribuidas en función del salario base más complemento personal de vinculación y ad personam en los casos en que corresponda, para todas las categorías laborales.

En caso de IT, el disfrute de vacaciones se regirá según lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Permisos y licencias.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Dos días de libre disposición.

Dada las necesidades de logística que concurren en este sector, el trabajador que desee hacer uso de cualquiera de los permisos previstos legalmente, deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 3 días hábiles previos al permiso (de esta obligación se exceptúan las licencias vinculadas a fuerza mayor tales como fallecimientos y similares).

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 28. *Retribuciones salariales.*

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

Artículo 29. *Retribuciones no salariales.*

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

Las indemnizaciones, suplidos o dietas por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a 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 30. *Estructura salarial.*

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

Artículo 31. *Retribuciones salariales.*

Las retribuciones salariales base en el año 2021 para las distintas categorías profesionales del presente Convenio son las que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo I, y que servirán de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año. Respecto a las dietas y kilometraje por desplazamiento, se aplicarán las cuantías reflejadas igualmente, en las tablas del convenio a partir de la firma del mismo.

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial consistente en el 0'4% que se aplicará a salario base y todos los complementos salariales establecidos para el año 2020. Dicha revisión salarial se abonará con carácter retroactivo desde Enero y antes del 30 de Junio del año en curso.

Artículo 32. *Complemento personal de vinculación.*

Las partes acuerdan que a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las cantidades que figuren en la nómina de cada trabajador en concepto de complemento personal de vinculación y de complemento ad personam, quedan congeladas, sin que sigan incrementándose por mayor tiempo de trabajo en la empresa, con independencia de su revisión conforme al art. anterior.

Para trabajadores de nueva contratación no existirá complemento de vinculación.

Artículo 33. *Incentivo festivo.*

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

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, debido a problemas organizativos provocados por terceros, licencias, permisos administrativos, paradas técnicas o similares; que sólo son concedidos en festivos, hay trabajos que es necesario realizarlos en los mencionados festivos. Aquellos trabajadores que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral, así como los sábados y domingos, cobrarán al menos, la cuantía resultante de multiplicar 6 horas mínimas por el precio de la hora extra festiva, cobrando siempre un mínimo de seis horas; si se realizasen más de las seis horas se abonarán todas las realizadas, según lo facturado el cliente. Así mismo estos festivos que se trabajen recibirán el Plus de Productividad, además de las cantidades anteriormente estipuladas.

Artículo 34. *Plus especial productividad y capacitación.*

Se establece un plus denominado de productividad para la categoría de Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada debido a la calidad de trabajo y atención a los clientes derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado.

Este Plus se devengará por cada día efectivo de trabajo (sea laborable o festivo.) que el Operador /a de Grúa, desempeñe actividad real con clientes. En caso de que el trabajador opere con varias grúas el mismo día, se le abonará el precio del día de la grúa de mayor tonelaje. El plus se abonará de acuerdo a lo que figura en el Anexo II.

Artículo 35. *Plus de nocturnidad.*

Se retribuirá bajo este concepto, un recargo sobre el valor de la hora ordinaria igual al 25% del salario base, para todas aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22:00 y las 6:00.

El complemento salarial de nocturnidad para el caso de que tal circunstancia no haya sido 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.

Artículo 36. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen 3 pagas extraordinarias, que se abonarán como sigue:

La correspondiente a Marzo, con Sueldo Base más Complemento Personal de Vinculación y garantía ad personam cuando correspondan.

Las correspondientes a Julio y Diciembre con Sueldo Base, Plus de asistencia, Plus de transporte, complemento de vinculación y ad personam cuando correspondan.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados y dentro de los 15 primeros días de cada mes respectivamente Marzo, Julio, Diciembre. La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá prorratear el importe de las pagas.

Artículo 37. *I.T.*

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

En caso de I.T. por enfermedad, se complementará el 100% del salario base, más plus de asistencia, más plus de transporte y complemento de vinculación si lo hubiere, a partir del décimo día de IT continuada. La duración de éste complemento será mientras persista la incapacidad temporal.

Artículo 38. *Indumentaria.*

Será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jersey, así como botas de seguridad y ropa de agua.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.).

Al personal de talleres se le dotará de tres monos ligeros en verano y tres de invierno, así como botas de seguridad.

Cuando el trabajador por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Además se les dotará a cualquier trabajador /a cualquier indumentaria, que venga fijada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 39. *Plus de asistencia.*

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía que figura en las tablas anexas

Artículo 40. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad que figura en las tablas anexas.

Artículo 41. *Pago del salario.*

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

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

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

4) El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que le obliga la Ley del IRPF, excepto aquellos datos sujetos al principio de confidencialidad y la Ley de protección de datos.

Artículo 42. *Retribuciones en especie.*

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

Artículo 43. *Plus de desplazamiento y dietas.*

43.1) Plus de Desplazamiento.

Es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de desplazamiento.

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

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de este, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa la cuantía fiscalmente prevista por kilómetro recorrido o la cuantía de 0,19 € / km.

43.2) Dietas.

Es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

a) El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

b) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la noche, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

d) La parte de dieta correspondiente a la pernocta se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

e) El importe de la dieta se fija, para el año 2021, en los siguientes importes y cuantías: comida 11'09 euros; cena 11'09 euros; pernoctación y desayuno: 58,46 euros.

El importe de la dieta se devenga todos los días naturales (incluido sábado y domingo) si el trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia habitual.

Artículo 44. *Ayuda compensatoria por comidas en plaza.*

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse las circunstancias de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicios, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será el mismo que el de la dieta correspondiente al almuerzo de ámbito provincial, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa.

Se fija el horario de comidas y cenas de la siguiente forma: cuando se salga del centro de trabajo antes de las 13 horas y/o se regrese después de las 14:30 horas, y cuando se salga antes de las 21 horas y/o se regrese después de las 22:00 horas.

Artículo 45. *Ayuda a trabajadores/as con hijos / as con discapacidad.*

Se establece una ayuda global para cada trabajador/a de 120 € / anuales, por el o los hijos disminuidos psíquicos o físicos cuya minusvalía sea igual o superior al 45%.

Artículo 46. *Descuelgue salarial.*

La empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas que no podrá ser superior a quince días, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio de empresa.

Cuando el periodo de consultas concluyera sin acuerdo, tras su finalización, la empresa aplicará el descuelgue convencional según las necesidades que lo originen, pudiendo ser impugnado dicho descuelgue por la representación de los trabajadores ante la jurisdicción competente a fin de someter a criterio judicial la existencia o no de las causas motivadoras de la inaplicación total o parcial del presente convenio.

Capítulo VII. Movilidad geográfica

Artículo 47. *Traslados*

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

Artículo 48. *Desplazamientos.*

Si el cambio de residencia del trabajador/a, 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 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/as que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las preferencias previstas, para los representantes legales de los trabajadores.

La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días de antelación. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

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

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

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

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

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 49. *Concepto de infracciones o faltas.*

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan incumplimiento de sus deberes laborales, es decir, de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 50. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- 2) No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa) por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en el mismo.
- 4) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 5) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.
- 6) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7) No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- 8) No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- 1) Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.
- 2) Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 3) El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- 4) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- 5) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- 6) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves en los mismos.
- 7) El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.
- 8) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- 9) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- 10) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.
- 11) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 12) No entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.
- 13) No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.
- 14) No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.
- 15) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- 16) No atender a las indicaciones recibidas en el móvil de la empresa siempre que se realicen por parte de la empresa dentro de los horarios recogidos en el presente convenio.
- 17) La reincidencia en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 52. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis meses o veinte en un año.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un periodo de seis meses o 10 días alternos durante un año.
- 3) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- 4) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 5) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada,
- 6) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- 7) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.
- 8) La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.
- 9) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.
- 10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 11) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 12) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 13) El acoso sexual.
- 14) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.
- 15) La trasgresión de la buena fe contractual.
- 16) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve periodo de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- 17) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 18) La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 58 de este Convenio.
- 19) Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.
- 20) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- 21) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- 22) Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material e la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la empresa.
- 23) La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.
- 24) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

Artículo 53. Excepciones a las ausencias al trabajo

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención, así como en los casos de violencia de género.

Artículo 54. Sanciones.

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 55. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores/as prescriben:

- A los diez días hábiles las leves.
- A los veinte días hábiles las graves.
- A los sesenta días hábiles las muy graves.

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

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

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el trabajador según la imputabilidad de la misma. En el caso en que la sanción sea notificada a la empresa y abonada por ésta podrá proceder a realizar el descuento correspondiente en la retribución del trabajador siempre que se demuestre que la responsabilidad de la sanción corresponda al trabajador.

Artículo 57. *Retirada del permiso de conducir*

En el supuesto de que la retirada del carné de conducir impida al trabajador desarrollar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al trabajador/a en otro puesto de trabajo retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de 30 días de preaviso para proceder a la rescisión.

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 cuyo caso la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Artículo 58. *Renovación de la titulación de Gruista.*

Las Empresas abonarán los gastos de renovación de la titulación de Gruista a los trabajadores/as que conduzcan vehículos de la empresa.

Capítulo IX. Acuerdos sindicales

Artículo 59. *Afiliación sindical.*

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

Artículo 60. *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 61. *Derechos sindicales.*

Los trabajadores/as 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/as o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Artículo 62. *Secciones sindicales.*

En lo referido a este precepto habrá de 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, entre otras cuestiones los centros de trabajo deberán estar dotados de locales de descanso.

Artículo 63. *Seguridad y salud laboral.*

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

Artículo 64. *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/as que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, serán recolocados en función de sus minusvalías, adecuándoles la retribución a la del puesto de trabajo que pasen a desempeñar.

Capítulo XI. Mejoras sociales

Artículo 65. *Póliza de accidente.*

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente total ó absoluta para desempeñar cualquier tipo de trabajo, por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales.

El importe de la indemnización será de 40.000 euros durante la vigencia del presente convenio.

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

Artículo 66. *Dignidad de los trabajadores.*

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

Capítulo XII. Formación

Artículo 67. *Principios Generales*

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

En otro orden de cosas, mediante la aprobación del RD 1032/2007 de 20 de Julio, se regula la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados a transportes por carretera, y la superación del oportuno examen (teórico y práctico) en su caso, por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

La obligatoriedad en la asistencia a la formación, se extiende a cuantas charlas, cursos, o practicas, sean sufragadas por la empresa dentro de la jornada laboral y tengan una relación directa con la capacitación profesional del trabajador, o con la prevención y formación en materia de riesgos laborales. Las horas extras que haya que realizar debido a adecuación de horarios para adaptarnos a las exigencias de los clientes en materia de formación, serán de carácter obligatorio y la empresa podrá optar por canjearlas por una hora descanso por cada hora realizada.

Artículo 68. *Convenios anteriores.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo sustituye íntegramente a los convenios por los que vinieran regulándose las partes con anterioridad.

ANEXO I

Documento de Conformidad de Multiobra.

Empresa

Trabajador/a

Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo. 21 del Convenio Nacional de Grúas Autopropulsadas vigente, suscrito con fecha de 200 y al contrato de trabajo registrado en la oficina de empleo de con núm. y fecha de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en todos los centros de trabajo que la empresa contratante tenga en la actualidad.

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

En _____, a _____ de _____ de 200 ____ .
El Trabajador/a _____ La Empresa _____

ANEXO II. TABLAS SALARIALES

2021 (0,4%):

Categoría	Salario base	Asistencia	Plus de transporte	Total
Director	1614,24	96,86	129,14	1.840,24
Jefe de servicio	1506,64	96,86	129,14	1.732,64
Titulado de grado superior	1357,92	96,86	129,14	1.583,93
Titulado de grado medio	1096,79	96,86	129,14	1.322,79
Administrativo Oficial de 1. ^a	1000'00	96,86	129,14	1.226'00
Administrativo Oficial de 2. ^a	975'00	96,86	129,14	1201'00
Auxiliar Administrativo	951,42	96,86	129,14	1.173'63
Telefonista	804,31	96,86	129,14	1.030,31
Comercial	1076,17	96,86	129,14	1.302,17
Conductor Operador grúas móviles autopropulsada carnet A	968,55	96,86	129,14	1.194,55
Conductor operador grúas móviles autopropulsada carnet B	1076,17	96,86	129,14	1.302,17
Conductor de grúa hidráulica articulada	825,20	96,86	129,14	1.051,20
Conductor	825,20	96,86	129,14	1.051,20
Mecánico	968,55	96,86	129,14	1.194,55
Ayudante	860'93	96,86	129,14	1.086'93
Ordenanza	804,31	96,86	129,14	1.030,31
Personal de Mantenimiento y Limpieza	804,31	96,86	129,14	1.030,31

Tabla valor horas extraordinarias:

Categoría	Laborables	Festivos o nocturnas
Conductor Operador de grúa móvil autopropulsada carnet A	11,84 €	15,07 €
Conductor Operador de grúa móvil autopropulsada carnet B	12,91 €	16,15 €
Conductor grúa hidráulica articulada	9,40 €	9,40 €
Conductor	9,40 €	9,40 €
Mecánico	12,91 €	16,15 €
Ayudante	9,68 €	11,84 €
Ordenanza	9,40 €	9,40 €
Personal de mantenimiento y limpieza	9,40 €	9,40 €

Pus productividad:

Categoría	Euros día
Ayudante grúa gran tonelaje	11,92 €
Conductor operador de grúa móvil autopropulsada	
Grúa hasta 50 Tm	18,42 €
Grúa hasta 120 Tm	24,92 €
Grúa hasta 250 Tm	34,67 €
Grúa hasta 500 Tm	48,75 €
Grúa hasta 700 Tm	59,59 €
Grúa de celosía sobre cadenas	54,17 €
Camión autocargante/trailer	10,83 €