

La nómina correspondiente al mes de enero de 2007, se abonará con los nuevos valores.

Los atrasos correspondientes al año 2006 se abonarán dentro de la primera quincena del mes de marzo de 2007.

Y sin más temas que tratar, se levanta la sesión a las 17,30 horas de la fecha arriba indicada.

7746

RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (Código de Convenio n.º 9915825) que fue suscrito, con fecha 28 de diciembre de 2006, de una parte por la organización empresarial Agrupación Empresarial Nacional de Alquiladores de Grúas de Servicio Público (ANAGRUAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS

CAPÍTULO I

Ámbitos, Vigencia y Estructura

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Naturaleza del Convenio.*

El presente convenio, suscrito de una parte, en representación empresarial por ANAGRUAL 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 83.

Dada la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b del Estatuto de los Trabajadores y la representatividad de las organizaciones firmantes del mismo, este Convenio obligará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 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.

El presente convenio colectivo se celebra al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Su naturaleza es la de un Acuerdo Marco de naturaleza mixta, de manera que por un lado establece la estructura de la negociación colectiva en el sector funcional de las grúas móviles autopropulsadas; y por el otro, contiene disposiciones de contenido normativo y de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo, sin perjuicio de su negociación en unidades de negociación inferiores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito Funcional y Personal.*

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

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor a partir de 1 de diciembre de 2006 y su vigencia expirará el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5. *Denuncia y Prorroga.*

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 Dirección General 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 6. *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 Estatal de Grúas Móviles. 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 recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 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 fuera posible, emitir el oportuno dictamen., transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

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. En particular, 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.

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

Elevación a las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo de las propuestas que juzgue oportunas en orden 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, en el supuesto a que se refiere el artículo 14.2 siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles.

Cuanto 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 plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubieran transcurrido 20 días desde que se recibiera la consulta en la Comisión y esta no hubiera 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 válidamente adoptarse 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 de éste.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en Madrid: Avda. de Burgos n.º 39, 9.º dcha., sede de ANA-GRUAL; Plaza Cristino Martos, 4 -6.ª Pta. Sede de CCOO; y en Av. América, 25 -8.ª Pta, sede de UGT.

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 7. *Formación continua.*

En cumplimiento y desarrollo del IV Acuerdo Nacional para la Formación Continua (A.N.F.C) suscrito el 1 de Febrero de 2006, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan:

Suscribir un Acuerdo sectorial para la Formación Continua de los Trabajadores Ocupados del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas, con una duración hasta la finalización del Acuerdo Nacional citado en el párrafo anterior.

Creación de una Comisión Mixta Sectorial Paritaria en el ámbito contractual para la aplicación, seguimiento y desarrollo del Acuerdo sectorial mencionado anteriormente.

Su composición será de un máximo de ocho miembros, cuatro en representación empresarial y cuatro en representación sindical.

Sus funciones serán la promoción de planes, organización, gestión y distribución de fondos y, en su caso, ejecución de las acciones formativas y justificación de las mismas, así como la regulación y concesión de los permisos para la formación previstos en el texto del Acuerdo Nacional, así como cualesquiera otras funciones que las partes acuerden por unanimidad.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio se deberá constituir la citada Comisión, dotándose de sus propias normas de funcionamiento. En todo caso, se da por reproducido el texto del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los Trabajadores ocupados.

Artículo 8. *Arbitraje de la Comisión.*

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje si así lo deciden la mayoría de los miembros que componen cada representación; el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a mediación o arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes discrepantes.

Artículo 9. *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 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas, que a título individual tuvieran acordadas los trabajadores o a título colectivo vinieran establecidas hasta el momento en los distintos convenios por los que se rigieran las empresas.

Hasta la aprobación de los convenios colectivos de ámbito autonómico de grúas móviles autopropulsadas, las empresas aplicaran, el provincial, autonómico o de empresa por el que se vinieran rigiendo.

Artículo 11. *Adhesión al ASEC.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla, y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo. Principios generales

Artículo 12. *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 Estatal de Grúas Móviles y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

Artículo 13. *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 14. *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, 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.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 15. *Principios generales.*

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

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 el presente CAPÍTULO, podrán formular a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo, las propuestas que estimen oportunas.

Artículo 16. *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.

Conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores los trabajadores, con respeto a su dignidad, cuando existan razones técnicas u organizativas que las justificasen podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, 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.

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

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

Artículo 17. Grupos profesionales.

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

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal Técnico y de Administración.—Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes 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 las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Artículo 18. Definición de Categorías Profesionales.

18.1 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.

18.1.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.

18.1.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.

18.1.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.

18.1.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.

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

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

18.1.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 cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

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

18.2 Personal de producción.

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

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

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

18.2.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.

18.2.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...

18.2.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.

18.2.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 19. 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 modelos de contratación laboral previstos en la Ley y en este convenio, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

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

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

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como los acuerdos del contrato multiobra o contrato fijo de obra, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección 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, 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 20. *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 socio-económicas que lo hagan posible.

Artículo 21. *Tipos de contratos.*

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

a) Contrato de trabajo fijo de obra.—Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se 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 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 y se concreten suficientemente las obras a las 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 dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

3. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. 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 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 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. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. 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 de la plantilla de la empresa. La indemnización a la finalización del contrato fijo de obra será el 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 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.—El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá con-

certarse 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 incrementa 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 periodo 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 periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

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

Expresamente se prevé, con los límites antes señalados, que podrá ser objeto de un contrato para la formación, los trabajadores que sean contratados por la empresa y carezcan del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, y reciban de la empresa la formación necesaria para la superación del examen exigido por la ITC MIE-AEM 4. El contrato de formación finalizará en el momento 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, incluyendo las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos 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 contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar 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 éste, pudiendo 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 al presente, 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 la del 65% el primero año y 80% el segundo.

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

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

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

d) Contrato en prácticas.—De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (artículo 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD 488/1998, de 27 de marzo que lo desarrolla), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

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

2. Duración del contrato: atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la

duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

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

Artículo 22. *Período 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 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 23. *Baja voluntaria.*

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

La inobservancia de este 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 24. *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.

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

Artículo 25. *Promoción profesional.*

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

CAPÍTULO V

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria máxima será de 39 horas y media semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual. En aquellos casos en que la Negociación Colectiva de ámbito inferior establezca un cómputo jornada semanal de 40 horas efectivas, se compensará al trabajador con tres días de descanso retribuido correspondientes a la acumulación de la diferencia de jornada semanal; que podrán disfrutarse en días completos en los periodos que libremente pacten.

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

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

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

Artículo 27. *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 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 20 horas semanales de promedio en el periodo de referencia de un mes; estas horas se abonarán como mínimo al precio de hora ordinaria, siendo el valor de esta el de conceptos salariales fijos anuales divididos por la jornada anual.

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 el límite para respetar el descanso diario y semanal. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse en los ámbitos inferiores.

Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, 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 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 hubiere.

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

Artículo 28. *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 acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de dos horas.

Artículo 29. *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 acumularan por jornadas completas o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria o al valor fijado a estos efectos por negociación colectiva.

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 80 al año.

Artículo 30. *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 periodo vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

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

Artículo 31. *Permisos y licencias.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo necesario para la revisión del carné de conducir y psicotécnico.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Cualquier otra legal o convencionalmente establecida.
- i) Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable así como los casos de adopción y acogimiento legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

Artículo 32. *Excedencia forzosa.*

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

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

Artículo 33. *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 2 años ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso; si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

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

Disposiciones comunes para las excedencias:

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

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

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

Artículo 34. *Jubilación parcial.*

Se pacta la obligatoriedad por la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo del 85% con la simultánea contratación de otro trabajador con contrato de relevo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Art. 12.6 del ET, redactado por ley 12/2001 de 9 de julio. Esta obligatoriedad queda condicionada a que se produzcan los siguientes requisitos:

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

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

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, el 15% 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 35. *Calendario laboral.*

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 36. *Retribuciones salariales.*

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

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

Artículo 37. *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 38. *Estructura salarial.*

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

Artículo 39. *Movilidad funcional salarial.*

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

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

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

Artículo 40. *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.

A estos efectos, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior al presente establecerán sus propias tablas salariales.

En tanto en cuanto citada negociación no se produzca, regirá el salario base que se venga abonando hasta este momento al trabajador de que se trate.

Artículo 41. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que pudieran negociarse en ámbitos inferiores al presente Convenio habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades o conceptos que se reflejan en los artículos siguientes.

Artículo 42. *Tipos de complementos.*

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

1. Complemento personal, por el mismo se retribuye al trabajador aquellas características propias del trabajador, que evidencian una especial formación y/o conocimiento; igualmente se retribuirá bajo este concepto, las cantidades que se vengan 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 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. En los convenios de ámbito inferior se regularan sistemas; que respetando los descansos legales, permitan la realización de los antedichos trabajos en festivos.

2.2 Incentivo de salvamento o rescate.—Se abonará bajo este concepto la prestación de servicios realizada fuera de la jornada ordinaria que vinieran demandadas por tareas de salvamento o rescate.

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

2.4 Plus presencial.—Se retribuirá bajo este concepto las horas de presencia realizadas por el trabajador durante el mes y oportunamente totalizadas en el parte de trabajo.

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

2.6 Plus especial productividad.—Bajo este epígrafe se retribuirá cualquier otra prima que perciba el trabajador por cantidad o calidad de trabajo no contemplada en los puntos anteriores y pactadas en ámbitos inferiores.

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 conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Se encuentran dentro de este apartado los siguientes:

3.1 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.

4. Plus Convenio, Se integraran en esta partida salarial el complemento que con idéntico nombre viniera recogido en el Convenio Colectivo inferior de aplicación.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Paga de Marzo.

El importe de cada una de ellas; así como el periodo de devengo, será el que se fije en el ámbito inferior. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

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

Artículo 43. *Complementos extrasalariales.*

Serán percepciones económicas no salariales:

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

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

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

Artículo 44. *Pago del salario.*

1) Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos 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 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.

Artículo 45. *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 46. *Retribuciones voluntarias.*

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

Artículo 47. *Plus de desplazamiento y dietas.*

47.1) Plus 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 que se negocie en ámbito inferior, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente

47.2) Dietas.

a) 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

b) 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.

c) 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.

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

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

f) El importe de la dieta completa y de la ½ dieta se fijarán en los convenios colectivos de ámbito autonómico.

g) Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento, no suponiendo en ningún caso coste alguno al trabajador.

Artículo 48. *Descuelgue salarial.*

Esta materia se negociará en el ámbito inferior.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 49. *Traslados.*

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

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

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

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

Artículo 50. *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 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 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 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 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 51. *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 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 Estatal de Grúas Móviles y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 52. *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 53. *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) La reincidencia en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 54. *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

anormalidades 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 55. *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.

Artículo 56. *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 57. *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.

Artículo 58. *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.

Los 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.

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

Artículo 59. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben:

A los diez días las leves, a los veinte días las graves y 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 haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Acuerdos Sindicales

Artículo 60. *Afiliación sindical.*

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

Artículo 61. 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 62. Derechos sindicales.

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

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

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

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

Artículo 63. 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.

Artículo 64. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

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

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

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

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

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

Artículo 65. Vigilancia de la salud.

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

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

CAPÍTULO XI**Mejoras sociales****Artículo 66. Mejoras sociales.**

Las partes firmantes del presente 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 accidentados.

Artículo 67. Dignidad de los trabajadores.

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

CAPÍTULO XII**Formación****Artículo 68. 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 se expide, tras la superación del oportuno examen (teórico y práctico), por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

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

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

Artículo 69. *Permanencia.*

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

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

El precio/hora de formación tanto teórica como práctica será fijada en el ámbito Autonómico.

Disposición adicional primera.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Disposición transitoria primera.

La aplicación de este Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles a las relaciones individuales de trabajo y sin perjuicio de lo que se negocie en los ámbitos inferiores; no supondrá por sí misma disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de dichos Convenios y/o relaciones individuales los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan abrir las mesas de negociación en los ámbitos autonómicos, a raíz de la firma del presente convenio colectivo, con el fin de desarrollar los contenidos previstos en el mismo.

Entrada en Vigor: El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2006.

Hasta llegar acuerdo en los ámbitos Autonómicos seguirán siendo de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio, sus Marcos Laborales actuales en todo sus contenidos sociales y económicos.

ANEXO I

Documento de Conformidad de Multiobra

Empresa
Trabajador
Categoría

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 21 del Convenio Nacional de Grúas Autopropulsadas vigente, el trabajador será empleado inicialmente en el centro de trabajo que la empresa posee en donde prestará servicios en la obra

No obstante, el trabajador acepta igualmente, prestar servicios en los centros de trabajo y obras que se indican a continuación:

Centro de trabajo	Obra

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

En, a de de 200 .

El Trabajador

La Empresa

7747

RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales para 2007 del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Visto el texto de las tablas salariales para el año 2007 del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de Convenio n.º 9908725), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2007, de una parte por las Asociaciones empresariales EyG y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales FSIE, UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.