

I. Principado de Asturias

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 2007, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector de Grúas Móviles Autopropulsadas, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de (Código: 3304255, Expediente: C-34/07) Grúas Móviles Autopropulsadas, con entrada en el registro de la Consejería de Industria y Empleo el día 21 de agosto de 2007, suscrito por la representación legal de las empresas y de los trabajadores el 17 de agosto de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 30 de enero de 2006, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Primero—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias

Oviedo, a 12 de junio de 2007 —El Director General de Trabajo y Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 30 de enero, publicada en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias de 16 de febrero de 2006) — 14 243.

Anexo

Acta número: 2/07 – Ratificación y firma Convenio

En La Fresneda, Siero, reunidos en la sede social de la Agrupación de Alquiladores de Grúas de Servicio Público del Principado de Asturias (AGRUAS), sita en la C/ Carta Puebla, nº 4 – 1º E de (33429) La Fresneda – Siero - Asturias, los señores que se relacionan en el presente, de una parte, actuando como Presidente don Raúl Ursueguía Egurza y como Secretario don José Luis Muñiz García, la representación empresarial y de la otra la representación social y sindical, al margen citadas, con motivo del proceso negociador de la Comisión Negociadora del convenio colectivo Regional de Asturias “Grúas móviles autopropulsadas”, en cumplimiento de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y dentro del plazo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores con motivo del inicio del proceso negociador.

Por la Representación de AGRUAS:

Titulares:

Don José Manuel García Suárez (Presidente de AGRUAS)

Don José Luis Muñiz García (Secretario General de AGRUAS).

Por la representación de CCOO:

Titulares:

Don Ricardo Castro Martínez.

Don Ignacio Lozano Fernandez

Don José Aníbal Valle Amado

Don Juan Antonio García Delgado.

Asesores:

Don Manuel García Fernández.

Don Jesús González Alonso.

Por la representación de UGT:

Titulares:

Don Alejandro Pérez Fraile

Don Valentín Marcos Alonso Murias.

Don Arcadio Álvarez De La Grana.

Don Raúl Ursueguía Egurza.

Don Roberto Cuervo García.

Don Fernando García Berros.

Don Ángel Fermín Bastián Tomás

Asesores:

Don José Francisco Braña Artime.

Don Florentino Joaquín Vázquez Álvarez

Siendo las 16 00 horas del día 17 de agosto de 2007, se inicia la reunión, en la que se llega por la comisión negociadora, a la ratificación del convenio colectivo Regional de Asturias “Grúas móviles autopropulsadas”

Las partes ratifican que la entrada en vigor del convenio colectivo Regional de Asturias “Grúas móviles autopropulsadas”, sea el 18 de agosto de 2007.

Una vez ratificado el convenio por las bases de las organizaciones sociales se procede a la firma del texto del convenio colectivo regional de Asturias “Grúas móviles autopropulsadas”.

En este mismo acto se faculta al Presidente de la Comisión don Raúl Ursueguía Egurza, para que registre el texto acordado y el acta de ratificación del convenio

Por cada una de las partes proceden a la firma tanto del acta, como del texto definitivo

Por la Representación de AGRUAS:

Titulares:

Don José Manuel García Suárez (Presidente de AGRUAS).

Don José Luis Muñiz García (Secretario General de AGRUAS).

Por la representación de CCOO:

Titulares:

Don Ricardo Castro Martínez.

Don Ignacio Lozano Fernández.

Don José Aníbal Valle Amado

Don Juan Antonio García Delgado

Asesores:

Don Manuel Fernández García.

Don Jesús González Alonso

Por la representación de UGT:

Titulares:

Don Alejandro Pérez Fraile

Don Valentín Marcos Alonso Murias

Don Arcadio Álvarez de la Grana.

Don Raúl Ursueguía Egurza.

Don Roberto Cuervo García.

Don Fernando García Berros

Don Ángel Fermín Bastián Tomás.

Asesores:

Don José Francisco Braña Artíme.

Don Florentino Joaquín Vázquez Álvarez

En este acto se hace entrega de una copia del presente del acta número 2/07 a las partes de la comisión negociadora, cuya firma se realiza en este acto, quedando bajo custodia del Secretario todas las actas de la negociación colectiva.

Siendo las 17 horas del 17 de agosto de 2007, se da por finalizada la reunión firmando las personas referidas al comienzo del mismo.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE ASTURIAS
"GRUAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS"

Vigencia del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2011

Capítulo I

Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

Artículo 1.—*Ámbitos*1. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

2. *Ámbito funcional y personal*

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

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

3. *Ámbito temporal*

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien las condiciones económicas del mismo surtirán efectos al día 1 de enero de 2007

La duración del presente convenio colectivo será de cinco años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011

Artículo 2.—*Denuncia y prórroga.*

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

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo y de Promoción de Empleo del Principado de Asturias

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

Artículo 3.—*Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás

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

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.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

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

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad

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

Será Secretario un vocal de la Comisión

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

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

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

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

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

4 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.

5 En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 5 —Arbitraje de la comisión

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas a mediación o arbitraje si así lo deciden por unanimidad los miembros que componen dicha comisión; 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 6 —Condiciones más beneficiosas

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

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

Capítulo II.

Contrato. Tipos y duración

Artículo 7 —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 8 —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 9 —Tipos de contratos

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores

en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

a) Contrato de trabajo fijo de obra

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se 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, 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.

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

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

c) Contrato para la Formación

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

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que 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, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

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

Para impartir 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 primer año y 80% el segundo.

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

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

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

d) Contrato en prácticas

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (artículo 11 I 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 10.—Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses para técnicos y 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 11.—Baja voluntaria.

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

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

Artículo 12.—Preaviso.

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

La ausencia 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 13.—Promoción profesional.

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

Capítulo III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 14.—Principios generales.

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

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 15.—Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme a 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 justifiquen 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 período superior a 6 meses durante 1 año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

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

Artículo 16.—Grupos profesionales.

A la entrada en vigor del presente convenio, el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General de Grúas Móviles se incluirá en alguno de los siguientes grupos profes-

sionales, 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 17 —Definición de categorías profesionales

17 1 —Personal Técnico y de administración

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

17 1 a) Director de sucursal

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

17 1 b) Jefe de servicio - Encargado

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

17 1 c) Titulado de grado superior

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

17 1 d) Titulado de grado medio

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

17 1 e) Administrativo

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

17 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

17 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

17 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

17 2 —Personal de producción

17 2 a) Conductor operador de grúa móvil autopropulsada.

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

De acuerdo al tipo de maquinaria que maneje existen varias categorías a efectos del cálculo de los diferentes conceptos salariales, que podemos detallar en:

- Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 1ª especial, maneja todo tipo de maquinaria
- Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 1ª, maneja todas las grúas hasta 500 tn Inclusive
- Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 2ª, maneja todas las grúas hasta 130 tn Inclusive
- Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 3ª, maneja todas las grúas hasta 70 tn Inclusive
- Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 4ª, maneja todas las grúas hasta 40 tn Inclusive

17 2 b) Conductor operador de grúa articulada autocargante

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

De acuerdo al tipo de maquinaria que maneje existen varias categorías a efectos del cálculo de los diferentes conceptos salariales, que podemos detallar en.

- Conductor operador de grúa articulada autocargante de 1ª, maneja todo tipo de camiones con grúa articulada.
- Conductor operador de grúa articulada autocargante de 2ª, maneja camiones con grúa articulada de 3 ejes

17 2 c) Conductor

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

17 2 d) Mecánico

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

17 2 e) Ayudante

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

17 2 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

17 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.

Artículo 18 —Movilidad geográfica

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

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 19.—Desplazamientos

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la 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.

Condiciones de los desplazamientos:

Si como consecuencia de un desplazamiento del personal de conducción, necesario para ir o volver al lugar de trabajo, utilizando medios propios de la empresa, particulares o públicos, por cada hora de tiempo empleado en dichos desplazamientos la empresa abonará 10,00 euros para la 1ª hora de desplazamiento y 5,00 euros para las siguientes, para todas las categorías.

Abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará 0,28 euros/km recorrido.

Artículo 20.—Traslados

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de 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.

Capítulo IV:

Tiempo de trabajo

Artículo 21.—Jornada de Trabajo.

1 La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales, entendiéndose la semana desde las 00:00 horas del lunes a las 24:00 horas del domingo.

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

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

Artículo 22.—Horario de Trabajo.

El horario de trabajo vendrá determinado por las exigencias del cliente, y por el respeto a los descansos mínimos del trabajador.

Orientativamente, se fija como horario de 8.30 a 13.00 horas y de las 14.30 a 18.00 horas, sin perjuicio de su modificación y adecuación al caso concreto.

La alteración de este horario, no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que el mismo sólo tiene efectos referenciales u orientativos.

El trabajador deberá conocer su horario diario con una antelación de 5 días.

Artículo 23.—Puntualidad.

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

Artículo 24.—Cómputo Horario.

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

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

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

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

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

Las horas, ya sean de presencia, de fuerza mayor o para las reparaciones de siniestros o extraordinarias, realizadas según el párrafo anterior, se retribuirán por

las efectivamente realizadas por el trabajador, según la tabla del anexo I de este convenio, no existiendo relación alguna entre dichas horas y las realizadas o facturadas por las grúas para dichos trabajos

Así mismo dichas horas podrán ser:

Nocturnas / festivas: que corresponderán a las realizadas de presencia, fuerza mayor o reparación de siniestros y extraordinarias desde las 22.00 horas hasta las 06.00 horas, así como las realizadas las 24 horas en sábado, domingo o festivo

Artículo 25 —Descansos

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

En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente, incrementado en un 50 por 100, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extras

En caso de coincidir día de descanso con un día de fiesta abonable, se facilitará otro día de descanso acumulado al descanso de la semana siguiente

Artículo 26 —Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, dichas vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal, festivos, ni en víspera de festivo. Las fiestas abonables que coincidan en el periodo vacacional serán compensados con días laborables de descanso, no acumulables a dichos periodos vacacionales salvo acuerdo expreso de las partes

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

3. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el periodo total de disfrute de vacaciones

4. El calendario se fijará en el mes de enero de cada año

Artículo 27 —Permisos y Licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días laborables, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- c) Dos días naturales, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica hospitalaria de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas, a petición del trabajador. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento
- d) Un día natural, por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento
- e) Un día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
- f) Un día natural por traslado del domicilio habitual
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente
- i) Por el tiempo necesario para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico
- j) 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.
- k) Cualquier otra legalmente establecida.
- l) Tres días laborables como compensación entre la jornada de 40 horas

semanales acordadas y la semana de 39.5 horas. Para su disfrute el trabajador deberá preavisar con una antelación mínima de 3 días

m) 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

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

Artículo 28 —Excedencia forzosa

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

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

Artículo 29 —Excedencia Voluntaria

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

2. El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reintegro 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 periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reintegro.

Artículo 30 —Jubilación parcial

Se pacta la obligatoriedad por la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje del 85 %, a partir de los 60 años, con la simultánea contratación de otro trabajador con contrato de relevo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 a la fecha a la que pretenda la jubilación parcial

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

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes 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 desde el momento en que se formalice la jubilación parcial

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

Artículo 31 —Jubilación anticipada

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

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

Las jubilaciones voluntarias a petición de los trabajadores a los 60 a 63 años de edad, tendrán las indemnizaciones siguientes:

- A los 60 años: 8 000.00 euros.
- A los 61 años: 7 000.00 euros
- A los 62 años: 5 200.00 euros
- A los 63 años: 3 400.00 euros

Así mismo, el personal que llevando un mínimo de 10 años al servicio de la Empresa se jubile, percibirá de la misma una gratificación de dos mensualidades, por una sola vez, del sueldo base del convenio.

Artículo 32 — *Calendario laboral*

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

Capítulo V.

Percepciones económicas: concepto y estructura

Artículo 33 — *Retribuciones salariales*

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

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

Artículo 34.—*Retribuciones no salariales*

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

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

Artículo 35.—*Estructura salarial*

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

Artículo 36 —*Movilidad funcional salarial*

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

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

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

Artículo 37 —*Tabla salarial*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo y que se contiene en el anexo I de este convenio.

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

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

así revisadas, serán punto de partida para el aumento del IPC previsto para el año siguiente.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio disfrutaban de salarios superiores a los que figuran en el Anexo I, seguirán percibiendo los mismos en concepto de condición más beneficiosa.

Artículo 38 —*Salario base*

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

Artículo 39 —*Complementos salariales*

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

Artículo 40 —*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 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.

2.2 —*Plus horas extraordinarias*

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

2.3 —*Plus horas de presencia*

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

2.4 —*Plus horas de fuerza mayor o por reparaciones urgentes*

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

2.5 —*Plus de nocturnidad*

Cuando por causas de planificación de los trabajos, el trabajador deba cambiar de turno en la jornada de trabajo, pasando el mismo a ser nocturno, al mismo le corresponderá un plus de nocturnidad, que consiste en el equivalente a una hora y media (1.5 horas) extra nocturna por día, desde el primer día del cambio de turno.

2.6 —*Plus especial dedicación*

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

3 Complementos de vencimiento periódico superior al mes

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

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

2 La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, será de una mensualidad del salario base de la tabla del anexo I.

3 Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará las pagas de julio y diciembre en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. La paga de marzo se devengará en cómputo anual, por años naturales.

- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado

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

Artículo 41 —Complementos extrasalariales

Serán percepciones económicas no salariales:

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

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 42.—Kilometraje

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

2 Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,28 euros/km para el año 2007

Artículo 43 —Dietas

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

2 El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3 Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y finalice después de las 14:00

4 Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20:00 y retorne después de las 22:00 horas

5 Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna

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

6 El importe de la dieta completa es para el año 2007 de 42,50 euros. Distribuida en Pernocta 18,90 euros, comida 10,30 euros, cena 10,30 euros y desayuno 3,00 euros

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 general de grúas móviles, o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4 2.c) del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo VI Disposiciones varias

Artículo 47 —Indemnizaciones por Muerte e invalidez por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común.

1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

Ramo de accidentes	
Muerte por accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común:	30 000,00 euros
Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común:	30 000,00 euros
Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común:	30 000,00 euros
Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común:	30 000,00 euros

2 La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose.

No obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral

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

4 El pago de la prima corresponderá a la Empresa

5 Las indemnizaciones previstas en el apartado 1º de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

6 Así mismo quienes teniendo 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades a razón del salario base de convenio

Artículo 48 —Ayudas para fines asistenciales

Incapacidad temporal. En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador, éste percibirá, con cargo a la empresa, el 100 por 100 de su base reguladora, mientras dure la misma, y desde el primer día

En caso de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su base reguladora y desde el primer día de baja

*Capítulo VII
Código de conducta*

Artículo 49 —Concepto de infracción y facultad disciplinaria

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

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

Artículo 50 —Graduación de las faltas

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

Artículo 51 —Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a Tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como de salida, cometidas en el período de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo

Artículo 52 —Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes por un tiempo total superior a 20 minutos
- b) Falta de 2 a 4 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo
- g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa

- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona

Artículo 53 —Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses o diez días alternos en un año
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar
- d) Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente
- f) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa
- j) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo
- k) La pérdida por sanción del carnet de conducir, debido a casos de alcoholismo durante el tiempo de trabajo
- l) El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios

Artículo 54 —Régimen de sanciones

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 61 días después de la fecha de su imposición

Artículo 55 —Sanciones

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

- A) Por faltas leves
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días
- C) Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días
- Despido

Artículo 56 — Prescripción

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

- Faltas leves: 10 días
- Faltas Graves: 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

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

Artículo 57 — Retirada del permiso de conducir.

La empresa garantizará un puesto de trabajo compatible siempre que fuera posible. Este artículo no es de aplicación cuando la retirada del permiso de conducir suponga una falta muy grave como consecuencia del consumo de drogas, estupefacientes o ingestión de bebidas alcohólicas.

Capítulo VIII Acuerdos sindicales

Artículo 58 — 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 59 — 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 60 — 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 aquella, 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.

El citado crédito en las empresas de 100 o menos trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de 16 horas mensuales.

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

Capítulo IX Salud laboral

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

Artículo 61 — 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 propondrá, 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 62 — 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 X Mejoras sociales

Artículo 63 — 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 accidentes.

Artículo 64 — 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.

Anexo I

Tabla salarial para año 2007 / Convenio grúas móviles autopropulsadas de Asturias

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	HORAS FUERA JORNADA	
		H de presencia H fuerza mayor y rep urgentes H extraordinarias	Horas de presencia. fuerza mayor. Extraordinarias. Reparac. urgentes Festivo/Nocturno
I Titulado superior/director de sucursal	2.190,00 €	13,45 €	15,60 €
II Titulado medio/efe de servicio-encargado	1.830,00 €	13,45 €	15,60 €
III conductor operador de grúa móvil autopropulsada especial	1.843,00 €	13,45 €	15,60 €
IV conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 1ª y mecánico 1ª	1.676,00 €	13,45 €	15,60 €
V conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 2ª mecánico 2ª / administrativo 1ª / comercial/	1.504,00 €	13,45 €	15,60 €
VI conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 3ª mecánico 3ª / administrativo 2ª/	1.433,00 €	13,45 €	15,60 €
VII conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 4ª	1.317,00 €	13,45 €	15,60 €
VIII auxiliar 1ª/telefonista/ conductor operador de grúa autocargante 1ª	1.155,00 €	11,15 €	13,95 €
IX conductor operador de grúa autocargante 2ª auxiliar 2ª / conductor	959,00 €	11,15 €	13,95 €
X ayudante / ordenanza / personal mantenimiento y limpieza	825,00 €	10,10 €	12,65 €

OTROS CONCEPTOS

Media dieta	10,30 €
Dieta completa	42,50 €
Kilometraje	0,28 €
Horas de viaje	1ª hora/día a 10€ / resto a 5 €

Anexo II

DOCUMENTO DE CONFORMIDAD DE MULTIOBRA

EMPRESA

TRABAJADOR

CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 9 del Convenio General de Grúas Autopropulsadas vigente, suscrito con fecha de 200 y al contrato de trabajo registrado en la oficina de empleo de con nº y fecha , de común acuerdo con la empresa el trabajador acepta prestar sus servicios en todos los centros de trabajo actuales y futuros que la empresa contratante pueda tener en el plazo máximo de dos años a contar desde la suscripción del presente contrato de trabajo

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

En a de de 20

• ANUNCIOS

CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIOS SANITARIOS:

NOTIFICACIÓN de expedientes sancionadores en materia de consumo.

Intentada la notificación a doña Yolanda Abad García "ATM Tuning" NIF: 71 893 943-Z, de la propuesta de resolución, en relación con el expediente sancionador número 14/07, tramitado en esta Consejería de Salud y Servicios Sanitarios (Agencia de Sanidad Ambiental y Consumo) en materia de consumo, no se ha podido practicar.

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 61, en relación con el artículo 59, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (Boletín Oficial del Estado de 14 de enero) por medio del presente anuncio, se comunica a los interesados que, en el plazo de diez días contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar esta publicación, podrán comparecer en la Sección Jurídica, Recursos y Sanciones de la Agencia de Sanidad Ambiental y Consumo, Consejería de Salud y Servicios Sanitarios, sita en la calle Santa Susana, 20-2º, de Oviedo, para conocimiento del contenido íntegro del acto notificado y constancia de tal conocimiento

Oviedo, a 30 de agosto de 2007.—El Jefe del Servicio de Régimen Jurídico—14 282(1)

Intentada la notificación a Accesit Formación Selección S.L. (CIF: B-47455282), de resolución y carta de pago, en relación con el expediente sancionador número 190/06, tramitado en esta Consejería de Salud y Servicios Sanitarios (Agencia de Sanidad Ambiental y Consumo) en materia de consumo, no se ha podido practicar

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 61, en relación con el artículo 59, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (Boletín Oficial del Estado de 14 de enero) por medio del presente anuncio, se comunica a los interesados que, tienen a su disposición el citado expediente en las dependencias de la Agencia de Sanidad Ambiental y Consumo de la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios, sita en la calle Santa Susana nº 20, 2º de Oviedo

Contra la presente Resolución podrá interponer el recurso de alzada ante el titular de la Consejería de Servicios Sociales



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial para el año 2022 del convenio colectivo de la empresa Grúas Móviles Autopropulsadas de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Formación.

Visto el Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de la empresa Grúas Móviles Autopropulsadas de Asturias (Expediente C-034/2007 Código 33004255012007), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 20 de abril de 2022, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 22 de abril de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-03317.

ACTA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO REGIONAL PARA EL SECTOR DE GRÚAS AUTOPROPULSADAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Por los trabajadores:

- D. Carlos Bermúdez López
- D. Arcadio Álvarez de la Grana
- D. Juan Antonio García Delgado
- D. Ignacio Lozano Fernández

Por los empresarios:

- D. José Manuel García Suárez
- D. Raúl Mario Ursueguia Egurza

En Oviedo, siendo los dieciocho horas del día 1 de febrero de 2022, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria, la reunión tiene por objeto dar cumplimiento a lo acordado en el artículo n.º 37 del Convenio colectivo, que fue suscrito con fecha 17 de agosto de 2007 y publicado en el Boletín Oficial de Asturias, con fecha 19 de septiembre de 2007.

Después de las consideraciones oportunas, se adoptan los siguientes acuerdos:

1.º—Fijación de las tablas salariales para el año 2022, de acuerdo al anexo I, a esta acta.

2.º—Se acuerda remitir la presente Acta, junto al anexo enunciado en el punto anterior, a la Dirección General de Empleo y Formación del Principado de Asturias a los efectos de su registro y depósito, facultándose para este trámite a D. Raul Ursueguia Egurza, a fin de disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente acta que firman de conformidad todos los asistentes.

Anexo I

TABLA SALARIAL-AÑO 2022/CONVENIO GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS DE ASTURIAS

Grupos profesionales	Salario base Mensual	Horas fuera jornada	
		H. de presencia H. fuerza mayor y rep. urgentes H. extraordinarias	H. de presencia H. fuerza mayor y rep. urgentes H. extraordinarias Festivo/Nocturno
I Titulado superior/director de sucursal	2.816,18 €	16,62 €	19,31 €
II titulado medio/jefe de servicio-encargado	2.349,58 €	16,62 €	19,31 €
III Conductor operador de grúa móvil autopropulsada especial	2.368,20 €	16,62 €	19,31 €
IV Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 1ª mecánico 1ª	2.153,00 €	16,62 €	19,31 €
V Administrativo 1.º/comercial/	1.932,63 €	16,62 €	19,31 €
VI Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 2ª mecánico 2ª	1.840,55 €	16,62 €	19,31 €
VII Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 3ª mecánico 3ª	1.691,57 €	16,62 €	19,31 €
VIII Auxiliar 1ª/telefonista/	1.482,58 €	13,70 €	17,15 €
IX Conductor operador de grúa móvil articulada autocargante 1ª	1.232,21 €	13,70 €	17,15 €
X Ayudante / ordenanza / personal mantenimiento y limpieza	1.060,47 €	13,70 €	17,15 €

Otros conceptos:

Media dieta	12,78 €
Dieta completa	52,77 €
Kilometraje	0,35 €
Horas de viaje	1º hora/día a 12,38 €/resto a 6,16 €



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial definitiva para el año 2023 y la provisional para el año 2024 del convenio colectivo de empresa Grúas Móviles Autopropulsadas de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de empresa (Grúas Móviles Autopropulsadas de Asturias (expediente C-034/2007, código 33004255012007), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Principado de Asturias el 3 de abril de 2024, en la que se acuerda la tabla salarial definitiva para el año 2023 y la provisional para el año 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 23 de abril de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10 X 2023).—Cód. 2024-03697.

ACTA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO REGIONAL PARA EL SECTOR DE GRUAS AUTOPROPULSADAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Por los trabajadores:

- D. Carlos Bermúdez López.
- D. Arcadio Álvarez de la Grana.
- D. Juan Antonio García Delgado.
- D. Ignacio Lozano Fernández.

Por los empresarios:

- D. José Manuel García Suárez.
- D. Raúl Mario Ursueguía Egurza.

En Oviedo, siendo las dieciocho horas del día 16 de abril de 2024, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria, la reunión tiene por objeto dar cumplimiento a lo acordado en el artículo n.º 37 del Convenio Colectivo, que fue suscrito con fecha 17 de agosto de 2007 y publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* con fecha 19 de septiembre de 2007.

Después de las consideraciones oportunas, se adoptan los siguientes acuerdos:

1.º—Fijación de las tablas salariales provisionales para el año 2024, de acuerdo al anexo I, que se adjunta a esta acta. Se hace constar que las referidas tablas salariales, de conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo, se han calculado sobre las tablas salariales del ejercicio 2023, que se adjuntan como anexo II a esta acta. Las referidas tablas salariales del ejercicio 2023 lo son con efectos del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dicho ejercicio.

2.º—Actualización de las indemnizaciones por muerte e invalidez por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común, artículo 47 del convenio colectivo, de acuerdo al anexo III, a esta acta.

3.º—Advertido por las partes que el convenio colectivo figura como denunciado con fecha de 25 de noviembre de 2007, se viene a manifestar que la misma nunca llegó a producirse, tratándose de un error el que figure como denunciado el convenio colectivo en la base de datos, interesando las partes a la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo que se proceda a subsanar dicho error.

4.º—Se acuerda remitir la presente Acta, junto a los anexos enunciados en los puntos anteriores, a la Dirección General de Empleo y Formación del Principado de Asturias, a los efectos de su registro y depósito, facultándose para este trámite a D. Raúl Ursueguía Egurza, a fin de disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente acta que firman de conformidad todos los presentes.

ANEXO I

TABLA SALARIAL- AÑO 2024/ CONVENIO GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS DE ASTURIAS

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	HORAS FUERA JORNADA	
		H.de presencia H.fuerza mayor y rep.urgentes H.extraordinarias	H.de presencia H.fuerza mayor y rep.urgentes H.extraordinarias Festivo/Nocturno
I Titulado/a superior/a - director/a de sucursal	3.068,98 €	18.12€	21.04€
II Titulado/a medio/jefe de servicio-encargado/a	2.560,49 €	18.12€	21.04€
III Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada especial	2.580,79 €	18.12€	21.04€
IV Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 1ª Mecánico/a 1ª	2.346,27 €	18.12€	21.04€
V Administrativo/a 1º/comercial/ Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 2ª Mecánico/a 2ª	2.106,12 €	18.12€	21.04€
VI Administrativo/a 2º/ Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 3ª Mecánico/a 3ª	2.005,77 €	18.12€	21.04€
VII Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 4ª	1.843,42 €	18.12€	21.04€
VIII auxiliar 1ª/telefonista/ Conductor/a operador/a de grúa móvil articulada autocargante 1ª	1.615,67 €	13,93 €	17,87 €
IX auxiliar 2ª / conductor/a Conductor/a operador/a de grúa móvil articulada autocargante 2ª	1.342,82 €	13,93 €	17,87 €
X ayudante / ordenanza / personal mantenimiento y limpieza	1.155,66 €	13,93 €	17,87 €

OTROS CONCEPTOS

Media dieta	13,93 €
Dieta completa	57,51 €
Kilometraje	0,38 €
Horas de viaje	1ª Hora/día a 13,49€ / Resto a 6,71€

ANEXO II

TABLA SALARIAL- AÑO 2023 DEFINITIVA/ CONVENIO GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS DE ASTURIAS

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	HORAS FUERA JORNADA	
		H.de presencia H.fuerza mayor y rep.urgentes H.extraordinarias	H.de presencia H.fuerza mayor y rep.urgentes H.extraordinarias Festivo/Nocturno
I Titulado/a superior/a - director/a de sucursal	3.068,98 €	18.12€	21.04€
II Titulado/a medio/jefe de servicio-encargado/a	2.560,49 €	18.12€	21.04€
III Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada especial	2.580,79 €	18.12€	21.04€
IV Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 1ª Mecánico/a 1ª	2.346,27 €	18.12€	21.04€
V Administrativo/a 1º/comercial/ Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 2ª Mecánico/a 2ª	2.106,12 €	18.12€	21.04€
VI Administrativo/a 2º/ Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 3ª Mecánico/a 3ª	2.005,77 €	18.12€	21.04€
VII Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 4ª	1.843,42 €	18.12€	21.04€
VIII auxiliar 1ª/telefonista/ Conductor/a operador/a de grúa móvil articulada autocargante 1ª	1.615,67 €	13,93 €	17,87 €
IX auxiliar 2ª / conductor/a Conductor/a operador/a de grúa móvil articulada autocargante 2ª	1.342,82 €	13,93 €	17,87 €
X ayudante / ordenanza / personal mantenimiento y limpieza	1.155,66 €	13,93 €	17,87 €

OTROS CONCEPTOS

Media dieta	13,93 €
Dieta completa	57,51 €
Kilometraje	0,38 €
Horas de viaje	1ª Hora/día a 13,49€ / Resto a 6,71€

ANEXO III

Artículo 47 del Convenio GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, donde las indemnizaciones pasan a ser las siguientes a partir del 1 de enero de 2024, quedando todos los demás apartados invariables.

RAMO DE ACCIDENTES	
Muerte por accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común	40.000,00 €.
Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común	40.000,00 €.
Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común	40.000,00 €.
Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común	40.000,00 €.