



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del III Convenio Colectivo del sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León, con el código 78000475012009.

Visto el texto del III Convenio Colectivo del sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha 17 de mayo de 2023 y ratificado el 26 de junio de 2023, de una parte por Asociación Empresarial Agrucal en representación de las empresas del sector, y de otra, en representación de los trabajadores, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y la Federación de Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), de conformidad con el artículo 90, apartados 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 4 de julio de 2023.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: FERNANDO DE LA PARTE ALCALDE*

III CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE GRÚAS MÓVILES
AUTOPROPULSADAS DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO.

PARTES SIGNATARIAS.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Empresas y Personas Trabajadoras que, de acuerdo con los principios de especificidad, se dediquen principalmente a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción Técnica Complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 1985\2920; ApNDL 589), referente a este tipo de máquinas.

De una parte, la Asociación Empresarial Agrucal, y de otra, por los Sindicatos, como Representación Sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), Federación de Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) de conformidad con los artículos 87 y 88 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, que cuentan con la legitimación suficiente en representación del colectivo.

CLÁUSULAS GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a seguir garantizando la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, creencias, cultura, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el incumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las Empresas y las personas trabajadoras que, de acuerdo con los principios de especificidad, se dediquen principalmente a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción Técnica Complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 1985\2920; ApNDL 589), referente a este tipo de máquinas.

Será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada Empresa cuya actividad principal se encuentre incluida en su ámbito funcional, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Artículo 2.– Ámbito Territorial.

Los preceptos del artículo primero de este Convenio Colectivo serán aplicables a todas las empresas afectadas por el artículo 1 en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3.– Ámbito Personal.

Las cláusulas de este Convenio son y serán de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las distintas Empresas y Centros de Trabajo de actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas de Castilla y León por medio de un contrato de relación laboral, en los ámbitos funcional y territorial referidos en los artículos primero y segundo de este Convenio.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación:

- A. Los Consejeros (Art. 1.c E.T.) y quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.
- B. Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato mercantil.
- C. El personal que se trate de colaboradores y becarios en prácticas. Colaboradores serán única y exclusivamente los que tengan relación con la empresa, a través de los aspectos regulados en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.– Ámbito Temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2025. Los incrementos salariales contenidos en el artículo 35 entraran en vigor el 1 de enero de 2022, al igual que las modificaciones contenidas en el presente convenio respecto al anterior. Los atrasos que se generen serán abonados dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Artículo 5.– Denuncia del Convenio.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 6. Compensación y Absorción.

Las empresas respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente, o que hayan sido concedidas unilateralmente por el empresario, todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.). Los complementos personales salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones de cada trabajador en concreto no serán compensables ni absorbibles, sí siéndolo por el contrario los complementos que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 7.– Unidad e Indivisibilidad.

En el caso de que este Convenio ahora pactado fuera anulado por la jurisdicción competente, la Comisión Paritaria de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentara, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido, dentro de un plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

Si los trabajos de la Comisión Paritaria culminan con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos pactados, para la completa eficacia de este.

La indivisibilidad de este Convenio queda establecida a los efectos de que las condiciones pactadas en este documento constituyen un todo unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

Artículo 8.– Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerado en su conjunto y con vinculación a la totalidad de este, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para las personas trabajadoras. Estas situaciones personales no serán absorbibles y compensables y se incrementarán con los mismos términos que para el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 9.– Prelación Normativa.

Las normas establecidas en este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal, salvo que se trate de un derecho indisponible. Para cualquier situación no prevista en este convenio, se estará a lo dispuesto en el E.T., y demás disposiciones legales que regulen las Relaciones Laborales.

Artículo 10.– Normas supletorias.

Serán normas supletorias las contenidas en la legislación vigente con sus modificaciones, si se produjeran, y el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas en vigor en cada momento (publicado el último, en el «B.O.E.» número 88 del 12 de abril de 2007, (en la forma en que ha sido prorrogado BOE» núm. 302, de 18 de diciembre de 2015).

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11.– Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del E.T. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación en el B.O.C. y L. del presente Convenio, se constituirá como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas,

incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución autónoma de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E. T.

La Comisión Paritaria tiene su sede social en la Calle San Pablo, 9 de Burgos.

Artículo 12.– Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de las personas trabajadoras, designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las Organizaciones Empresariales firmantes del este acuerdo.

La comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 13.– Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el del E.T.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo regional de Procedimientos Extrajudiciales Autónomos de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO Y U.G.T., vigente.

Artículo 14.– Procedimiento de la Comisión Paritaria.

En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria, elegirá entre sus miembros un/a presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un/a secretario/a que podrá pertenecer o no a la propia Comisión Paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados motivada por desacuerdo entre las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de esta, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución de este.

La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará, en todos los casos, en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice a los efectos pertinentes. Toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del E.T. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

14.1.– Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría entre las partes y según art 91.4 del E.T, las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio, quedando reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos, se

reflejarán de forma sucinta en las Actas, las propuestas particulares de las personas miembros y/o partes.

Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 15.– Inaplicación de Convenio Colectivo.

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del E.T. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya en determinados aspectos de la Negociación Colectiva.

Artículo 16.– Procedimiento voluntario de solución de Conflictos (SERLA).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo Interprofesional de Procedimientos Autónomos de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CCOO Y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

Asimismo, y dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CECALE, CCOO, y UGT en fecha 29 de septiembre de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO III

JORNADA - CALENDARIO LABORAL - VACACIONES - PERMISOS LICENCIAS - EXCEDENCIAS

Artículo 17.– Jornada y cómputo de esta.

17.1. Jornada Ordinaria. La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual de 1.776 horas.

Las Empresas garantizarán en todo caso a la persona trabajadora doce horas de descanso entre jornada y jornada. Excepcionalmente, por razones de fuerza mayor, siniestros que afecten a servicios públicos, seguridad de las personas o de instalaciones

susceptibles de producir algún daño para la seguridad o salud de la población, el descanso podrá ser inferior, compensándose las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

A estos efectos, la jornada se computará en los términos dispuestos en el artículo 34.5 del E.T., de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el centro de trabajo específicamente asignado en cada momento.

Dada la especificidad de las empresas del sector, la jornada ordinaria no podrá exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo, respetando en todo caso los descansos diario y semanal previstos legalmente; bien entendido que este último será de dos días consecutivos y preferentemente tendrá lugar en sábado y domingo.

17.2. Todos las personas trabajadoras disfrutarán de 20 minutos diarios para el tiempo del bocadillo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo, siempre que la duración de la jornada continuada diaria exceda de seis horas.

17.3. Cómputo y tipos de jornada de trabajo. En el cómputo de los tiempos de trabajo realizados por la persona trabajadora deberá distinguirse entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera (dentro o fuera de la obra), averías, expectativas de asignación de centro, comidas (excepto en su horario a turno partido, en el cual se acuerda el tiempo de la pausa de la comida) u otras similares.

El número de estas horas no podrán exceder de 20 semanales de promedio, en períodos de referencia de un mes; se abonarán como mínimo al precio de la hora ordinaria y no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ni para el límite de horas extraordinarias.

Se considerarán 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 estos. 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.

Se considerarán horas extraordinarias, las de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo; su realización tendrá siempre carácter voluntario y se abonarán al precio que, para cada categoría, se recoge en el Anexo I de este Convenio.

A efectos retributivos se garantizan ocho horas de jornada diaria y las que excedan de éstas serán horas de presencia o extraordinarias, según proceda. Las horas realizadas, ya sean de trabajo efectivo, de presencia o extraordinarias, así como las de fuerza mayor, se retribuirán por las efectivamente realizadas por la persona trabajadora, no existiendo relación obligatoria entre dichas horas y las realizadas o facturadas por las grúas para los trabajos de que se trate.

Artículo 18.– Registro Diario de Jornada.

Se implementa un sistema de registro diario de la jornada: Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el RD-Ley 8/2019 de 8 de marzo, todas las empresas afectadas por este convenio deberán implantar un sistema de registro de jornada objetivo, fiable

y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

Para ello, las empresas deberán implantar sistemas de registro de jornada diaria, ya sean digitales, analógicos o telemáticos.

- Aplicación de máquinas de lectura (relojes) con tarjetas de identificación.
- Terminales de punto de venta (TPV) con tarjeta de identificación o manual introduciendo el número de empleado.
- Mediante sistemas telemáticos de registro a través de las herramientas informáticas que ponga a disposición de las personas trabajadoras la empresa. (APP en móvil, tableta o PC).
- Mediante cualquier otro medio que garantice un sistema de registro de jornada objetivo, fiable y accesible.

En ningún caso las personas trabajadoras pondrán a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar un sistema de registro de jornada.

Las partes convienen en que el fichaje debe realizarse con ocasión del inicio y finalización de la jornada efectiva de trabajo de cada persona trabajadora.

Las empresas definirán como se venía haciendo en los calendarios laborales los horarios de cada centro de trabajo y de toda la plantilla tal como indica el art. 19, teniendo reconocido ya, cuál será la distribución efectiva del horario de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el E.T.

El sistema de registro implementado garantizara la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados, por lo que cualquier modificación efectuada por la empresa o la persona trabajadora que se produzca en los datos ya introducidos con anterioridad, deberá quedar registrada de manera que se constate que ha habido un cambio manual de cualquiera de las partes.

Las empresas están obligadas a conservar los registros de jornada «físicamente» en los centros o dependencias de la empresa durante 4 años. Éstos deben permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales o sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Accesibilidad del registro: Las personas trabajadoras podrán consultar su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales en materia de jornada efectiva de trabajo. Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras un resumen mensual de la jornada registrada. También la empresa pondrá a disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT) o de la Representación Sindical con carácter mensual la información del registro de jornada de todas las personas trabajadoras que estén dentro de su ámbito de representación.

Artículo 19.– Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por las Empresas y los representantes de los trabajadores en las mismas, el Calendario Laboral en el que se fijará el horario de trabajo, los

descansos semanales, los días festivos y otros inhábiles en su caso, debiendo exponerse un ejemplar de este en lugar visible de cada centro de trabajo.

El Calendario Laboral deberá estar negociado antes de que transcurra un mes desde la publicación de los festivos por la última administración Central, Autonómica o Local que lo haga.

Las Empresas negociarán en su caso con la RLPT, la fijación de descansos acumulados y las Fiestas Locales aplicables en las mismas.

La Dirección de la Empresa remitirá copia del calendario laboral al Comité de Empresa o al Delegados o Delegadas del Centro de Trabajo, al igual que a cada persona el suyo personal.

Artículo 20.– Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todas las personas trabajadoras, o su parte proporcional si el tiempo de prestación de servicios es inferior al año.

Con carácter general, el período de disfrute de las vacaciones será ininterrumpido y se pactará entre las Empresas y sus trabajadores. Si no fuera posible alcanzar un acuerdo sobre el mismo, cada una de las partes Empresa y la persona trabajadora elegirá quince días naturales a su conveniencia para el disfrute, teniendo siempre en cuenta que en el período elegido no se supere un diez por ciento (10%) de la plantilla disfrutando de las mismas para garantizar la normal actividad de la Empresa.

En todo caso, el inicio de las vacaciones no podrá coincidir con descanso semanal, festivo o víspera de este último.

Las personas trabajadoras deberán conocer la fecha del disfrute de su período vacacional, con una antelación de dos meses.

Las fiestas abonables que coincidan con el período vacacional serán compensadas con días laborables de descanso establecido de mutuo acuerdo, no acumulable a dichos períodos vacacionales salvo acuerdo expreso de las partes.

Artículo 21.– Permisos Retribuidos

21.1.– Permisos generales

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, y trabajados a efectos de jornada, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho
- b) Dos días por el nacimiento, acogida o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En

los últimos cuatro supuestos relacionados en este apartado, estos días podrán usarse juntos o separados, durante el período en que permanezca vigente el hecho causante, hasta el alta médica.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para la revisión del carné de conducir y psicotécnico, o cualquier otro tipo de licencia, carné certificado, título etc., para quienes lo precisen para su trabajo por razón de la categoría. De la misma forma se abonará el valor de tasa, licencia, etc., que sea necesario para la realización del trabajo.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

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

- f) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

También tendrán permiso para acudir a consulta médica o al especialista por posible contingencia de IT.

- h) Los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios reglados, tendrán derecho al permiso no retribuido durante el tiempo imprescindible y necesario para los exámenes y sus respectivos desplazamientos.
- i) Un día de libre disposición no recuperable

21.2.– Permisos por nacimiento:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, según artículo 45.1.d) del E. T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado

del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de nacimiento de hijos e hijas prematuros, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo de más abajo sobre concreción horaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo será en el inmediato día laborable desde el hecho causante.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MOVILIDAD FUNCIONAL GEOGRÁFICA

Artículo 22. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo en las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo corresponde a la Dirección de estas.

Las personas trabajadoras, a través de sus RLPT y las Secciones Sindicales, tienen derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a la RLPT sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la

empresa que pueda afectarles respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el E.T. en su artículo 41.

Sin merma de la autoridad conferida a las Direcciones de las Empresas, la RLPT, tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Paritaria.

Artículo 23. – Movilidad Funcional.

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, la Movilidad Funcional quedará limitada por el Área de Actividad o Grupo Profesional a la que estén adscritos los trabajadores y trabajadoras.

23.1.– Trabajos de inferior nivel salarial

Por necesidades organizativas o técnicas justificadas de la empresa y previa notificación a la RLPT, se podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a la realización de funciones correspondientes a un nivel inferior al de origen, dentro de un mismo Área de Actividad.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional de la persona trabajadora, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o técnicas pudiese ser realizado por más de un persona dentro de aquéllos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en períodos de un mes, durante el tiempo que duren las causas organizativas o técnicas que motivaron la movilización.

En el caso de que el cambio de destino a un nivel inferior tuviese lugar por la petición de la persona trabajadora, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

23.2.– Trabajos de superior nivel salarial.

La Empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de nivel salarial superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

La persona trabajadora destinada a un puesto de nivel salarial superior tendrá derecho a percibir las retribuciones de dicho puesto desde el primer día de desempeño efectivo hasta que cese en el mismo. A petición de la persona, la empresa extenderá un certificado del desempeño del puesto, haciendo mención del tiempo y de las funciones.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del nivel salarial por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, la persona trabajadora tendrá derecho a reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas, conforme al E.T.

23.3. Despido. De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 24 – Movilidad Geográfica.

Cuando el traslado a que se hace referencia el art. 29.4 se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora, pero la empresa vendrá obligada a compensar los gastos de desplazamiento de la persona trasladada.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES SALARIALES

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

Artículo 25. Retribuciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario, las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por alguno de los conceptos siguientes:

Las indemnizaciones o suplidos, por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadoras como consecuencia de su actividad laboral.

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

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 26.– Estructura salarial.

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

Artículo 27.– 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 la persona trabajadora sea destinado a prestar servicios fuera de la Comunidad Autónoma donde haya sido contratado, la Empresa habrá de retribuirle en función del salario vigente para su categoría en la Comunidad donde preste servicios; siempre que éste fuera superior al del lugar de contratación.

Esta movilidad funcional salarial, operará cuando la prestación de servicios fuera de la Comunidad Autónoma de origen supere los diez días de trabajo efectivo; no haciéndolo en caso contrario.

Artículo 28.– Salario Base Convenio.

El salario base convenio a todos los efectos retributivos y como concepto general, unitario y sustitutivo de cualquier otra denominación existente, afectará económicamente a todas las personas trabajadoras, En todo caso, se devengará por día efectivo de trabajo o de descanso computable como tal.

Artículo 29.– Complementos Salariales.

Los complementos salariales que puede percibir la persona trabajadora, independientemente del Salario Base Convenio, serán los siguientes:

29.1 Complemento Personal. Con él se retribuye a la persona trabajadora por aquellas características propias, que evidencian una especial formación y/o conocimientos, así como las cantidades que viniera percibiendo por antigüedad, complemento de vinculación y, en general, condiciones más beneficiosas derivadas del Convenio de procedencia de la persona trabajadora.

29.2 Complemento de cantidad y/o calidad. Se establece para retribuir una mejor cantidad o una mayor calidad del trabajo realizado.

29.3 Complemento de salvamento o rescate. Bajo esta denominación, se abonará la prestación de servicios fuera de la jornada ordinaria, que viniera demandada por fuerza mayor, reparaciones urgentes o tareas de salvamento o rescate.

Las horas trabajadas en este tipo de servicio, se retribuirán al mismo precio que las horas extraordinarias.

29.4 Complemento por movilidad funcional salarial. Esta rúbrica, servirá para retribuir a la persona trabajadora, de existir, la diferencia entre el salario de su Convenio de origen y el del presente, cuando preste servicios dentro del ámbito territorial de este Convenio, según define el artículo 24.

29.5 Complemento de desplazamiento. Bajo esta denominación, se retribuirán las horas empleadas por la persona trabajadora en desplazarse desde la base al punto de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 31.1

El tiempo que invierta la persona trabajadora en los desplazamientos desde la base al punto de trabajo o viceversa salvo que el desplazamiento se realice con la máquina, en cuyo caso se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo, se compensará a razón de valor de hora ordinaria según anexo I por cada hora invertida con un máximo de dos horas de desplazamiento en el mismo, siempre que se realice fuera del horario de trabajo.

Este suplido tiene la consideración de concepto extra salarial de carácter irregular, y está destinado a compensar los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Tales complementos podrán ser objeto, eventualmente, de negociación individual o colectiva a nivel de cada Empresa, en función de que el trabajo a realizar lleve o no aparejada su aplicación.

Artículo 30.– Dietas.

Las dietas constituyen un concepto extra salarial que percibirán las personas trabajadoras que tengan que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual, a otros lugares distintos.

Como norma general, tales desplazamientos se realizarán en un medio de transporte adecuado que proveerá la Empresa, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo. En ambos casos, los gastos correrán por cuenta de aquélla.

Si Empresa y la persona trabajadora convinieran en la utilización del vehículo propio de este último, aquélla deberá darle obligatoriamente por escrito la pertinente autorización, abonándole el kilometraje en la forma e importe que libremente convengan; nunca inferior a 0,19 €/km.

Si con ocasión de tales desplazamientos, la persona trabajadora ha de comer o cenar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho además al percibo de la dieta correspondiente. Se entenderá en todo caso que procede la dieta correspondiente a la comida, cuando se encuentre trabajando a las 14,00 horas y haya de continuar en horario de tarde; y la dieta correspondiente a la cena, cuando se encuentre trabajando a las 22,00 horas, siempre que no haya de pernoctar.

Si, por el contrario, el desplazamiento le obliga a comer, cenar y pernoctar fuera de dicho domicilio, percibirá la dieta completa. Se entenderá en todo caso que procede la dieta completa, cuando el desplazamiento supere los 50 Km.

Para la vigencia de este Convenio, se fija el valor de la dieta correspondiente a comida o cena en quince euros 15 €; el de la pernocta con el desayuno en 50 euros (50 €) y el de la dieta completa en sesenta y tres euros (63 €).

Cuando la Empresa organice y costee la manutención y el alojamiento de las personas trabajadoras desplazados, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.

Artículo 31.– Pagas Extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, se pactan tres, que serán de treinta días naturales de salario base.

De estas pagas extraordinarias, que corresponden a abril, julio y Navidad, podrán a criterio de la empresa prorratearse mensualmente en la nómina de cada persona trabajadora las dos primeras.

La empresa que opte por la prorrata de las pagas de abril y julio deberá hacer una liquidación a la entrada en vigor del Convenio, de la devengada hasta dicha fecha.

Artículo 32.– Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de extraordinarias, las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este Convenio y no tengan la consideración de horas de presencia, de fuerza mayor o de desplazamiento.

Mediante acuerdo entre la persona trabajadora y Empresa, se podrá optar por compensar la realización de horas extraordinarias por tiempos de descanso incrementados en un 50% como mínimo, que siempre se acumularán por jornadas completas, o bien por retribuir las mismas en el valor que se fija para cada categoría en la Tabla Salarial del Anexo I.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario y su número no podrá exceder de 80 al año.

Artículo 33.– Complemento de festivo.

Dada la condición de servicio que tiene la actividad de este sector, las partes convienen en la necesidad de tener este cubierto durante los siete días de la semana.

A fin de permitir la conciliación de la vida laboral y familiar, y que las personas trabajadoras puedan tener una planificación de los fines de semana que les pueda corresponder trabajar, se acuerda que los trabajos en sábados y domingos se cubran alternativamente por el cincuenta por ciento (50%) de la plantilla cada fin de semana a lo largo del año.

De esta manera, los trabajos que surjan en sábados o domingos serán cubiertos por el número de personas necesarias, dentro del cincuenta por ciento (50%). En cualquier caso, las Empresas admitirán la permuta que esas personas acuerden entre sí, siempre que tengan la misma cualificación y aptitud profesional. La Empresa notificará a las personas trabajadoras que deban prestar servicios en sábados, durante la jornada anterior.

A fin de garantizar los descansos necesarios, la persona que preste servicios durante un fin de semana, no podrá ser adscrito a guardia localizada el fin de semana siguiente.

Las horas trabajadas en este régimen, se abonarán a los precios que, para cada categoría, se señalan en el Anexo I de este Convenio, con un mínimo de dos horas por día.

Están exceptuados de este complemento, las personas trabajadoras que hayan sido específicamente contratadas para trabajar en sábados, domingos y festivos, sin perjuicio de los descansos que habrán de disfrutar por este motivo.

Artículo 34.– Plus de nocturnidad.

Se retribuirán bajo este concepto todas aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22,00 y 6,00 horas; que se abonarán al mismo precio que el señalado para las horas trabajadas en festivo.

Artículo 35.– Incremento salariales anuales.

Con efectos del 1 de enero de 2022 se reflejan las cantidades a percibir en el anexo I.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se realizará una actualización de todos los conceptos retributivos del Convenio, en un tres por ciento (3%), dos por ciento (2%) y dos por ciento (2%), sobre la retribución vigente para el año 2022, según los anexos II, III y IV respectivamente.

Dicha actualización salarial se realizará sobre las tablas salariales que forman parte de este convenio, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha actualización salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión.

Los atrasos que se generen serán abonados dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Artículo 36.– Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán a las personas trabajadoras mensualmente dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo. La confección del recibo que soporte la nómina mensual deberá acomodarse a los conceptos recogidos en este Convenio, siempre que proceda su abono, detallando los conceptos retributivos, sus unidades y los precios resultantes.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de estas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Cuando se opte por el cheque, se hará constar en el mismo que se trata de «cheque nómina», y cuando se pague por transferencia, «nómina domiciliada».

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a consultar el documento liquidatorio de su relación laboral con la Empresa, antes de proceder a su firma.

Artículo 37.– Complemento de Incapacidad Temporal.

Las Empresas afectadas por el Convenio, abonarán a sus personas trabajadoras en Incapacidad Temporal (IT) un complemento que les garantice, mientras se prolongue dicha situación, el cien por cien (100%) de la retribución neta que vengán percibiendo por los conceptos de salario base y complemento personal, siempre que dicha contingencia sea originada por un accidente laboral o por enfermedad profesional.

Igualmente abonará dicho complemento a sus trabajadores en Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad común, únicamente cuando se requiera hospitalización.

CAPÍTULO VII**GRUPOS PROFESIONALES - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL***Artículo 38.– Clasificación Profesional.*

En esta materia y por imperativo de lo dispuesto en el artículo 84 del E.T., las partes se remiten al sistema de clasificación profesional contenido en el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas.

La clasificación del personal que allí 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.

No obstante, a los efectos de lo señalado en la Tabla Salarial adjunta como Anexo I, se definen las siguientes categorías profesionales:

Grupo 1.– Titulado/a Superior/ Director/a de Sucursal. Son las personas que desempeñan cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere un título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a superior, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa y/o quienes 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, ejercen funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de esta.

Grupo 2.– Titulado/a Medio/ Jefe de Servicio-Encargado. Son las personas que desempeñan cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere un título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa y/o quienes con propia iniciativa coordinan todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito a los mismos.

Grupo 3.– Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada. Son las personas que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» como mínimo, y del carnet de operador de grúa móvil (A o B), se contratan con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tengan capacitación, a tenor de las necesidades de ésta, siendo los responsables del vehículo. Les 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. Habrán de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller o persona que al efecto la empresa les señale, cualquier anomalía que detecten en el vehículo, recibiendo copia de este.

De acuerdo con el tipo de maquinaria que manejen, se dividen en 6 categorías a efectos del cálculo de su salario, que se detallan en:

- 1.– Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada especial, que son aquellas que manejan todo tipo de maquinaria.
- 2.– Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 1.^a, que son aquellas que manejan todas las grúas hasta 500 tn. inclusive.

- 3.– Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 2.^a, que son aquellas que manejan todas las grúas hasta 130 tn. Inclusive.
- 4.– Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 3.^a, que son aquellas que manejan todas las grúas hasta 70 tn. inclusive.
- 5.– Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada de 4.^a, que son aquellas que manejan todas las grúas hasta 40 tn. inclusive.
- 6.– Mecánico/a. Son aquellas personas trabajadoras que se encargan de la diagnosis, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas, así como de la identificación de los repuestos necesarios para el desarrollo de su actividad y del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actuación de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

De acuerdo con su actuación específica en los talleres de las empresas afectadas por el Convenio, se dividen en varias categorías a efectos de cálculo de su salario, que se detallan en mecánico de 1.^a, de 2.^a y de 3.^a y que se equiparan a los conductores/as de 1.^a, de 2.^a y de 3.^a, respectivamente.

Grupo 4 Administrativo/a. Son las personas trabajadoras que, bajo su propia responsabilidad, realizan con la máxima perfección burocrática los trabajos que requieren plena iniciativa y, entre ellos, las gestiones administrativas de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

De acuerdo con su actuación y nivel de responsabilidad, se dividen en dos categorías a efectos de cálculo de su salario, que se concretan en Administrativo de 1.^a y de 2.^a y que se equiparan a los conductores de 2.^a y de 3.^a, respectivamente.

Grupo 5 Comercial. Son las personas encargadas de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabajan, asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad. A efectos de cálculo de su salario, se equiparán a los conductores/as de 2.^a.

Grupo 6 Conductor/a operador/a de grúa articulada. Son las personas 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, están obligados a cumplimentar cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Les 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. Habrán de comunicar por escrito (recibiendo copia del mismo) de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto señale la empresa, cualquier anomalía que detecten en el vehículo.

De acuerdo con el tipo de maquinaria que manejen, se dividen en cinco categorías que se concretan en:

1. Conductor/a operador/a de grúa articulada de 1.^a, que serán los que manejan todo tipo de camiones con grúa articulada, y
2. Conductor/a operador/a de grúa articulada de 2.^a, que serán los que manejan camiones con grúa articulada de tres ejes.

3. Auxiliar. Son las personas que, con conocimientos de carácter burocrático y bajo las órdenes de sus superiores, ejecutan los trabajos administrativos que no revistan especial complejidad. A efectos de cálculo de su salario, se equiparan a los conductores operadores de grúas articuladas.
4. Conductor/a. Son las personas trabajadoras que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contratan 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 les indica, a las reparaciones de los mismos; siendo los responsables de ellos y de la carga durante el servicio, estando en la obligación de cumplimentar cuando proceda la documentación del vehículo y del transporte realizado, así como a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Les 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 carga. Habrán de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller o persona que al efecto señale la empresa, cualquier anomalía que detecten en el vehículo. A efectos de cálculo de su salario, se equiparan a los conductores/as operadores/as de grúa articulada.
5. Ayudante/Ordenanza/Personal de mantenimiento y limpieza. Son las personas cuyas tareas, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requieren fundamentalmente de la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exijan destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que les sean encomendadas por el Jefe/a de Taller o Jefe/a de Servicio para cualquier actividad de la empresa, colaborando si son requeridos para ello en el montaje o desmontaje de grúas, colocación de señales, traslado de documentación, etc. y/o las personas que vigilan las distintas dependencias de la empresa, siguiendo instrucciones que al efecto reciban, ejerciendo también funciones de información y orientación de las visitas y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia u otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsables de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en tiempo oportuno y/o son las personas que se encargan de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones o dependencias anejas de las empresas

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN DIGITALIZACIÓN INTERNET

Artículo 39.– Formación.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de las personas trabajadoras, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

39.1.– Comisión de Formación

Las partes se comprometen a constituir la Comisión de Formación Continua del presente Convenio con un total de seis miembros, tres por la parte Empresarial y tres por las Organizaciones Sindicales Firmantes del Convenio Colectivo.

A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, la Comisión de Formación tendrá como mínimo las siguientes funciones:

39.2.– Funciones de la Comisión de Formación.

- a. Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el IV ANFC, estableciéndose en todo caso:
- b. Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector, renovable periódicamente.
- c. Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.
- d. Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y las personas trabajadoras del sector.
- e. Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.
- f. Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente Convenio.
- g. Coordinar los planes de formación para los delegados/as de prevención del sector.
- h. Cuantas otras funciones acuerden atribuirse la propia Comisión de Formación, en los términos establecidos en su reglamento de funcionamiento, encaminadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector.

Artículo 40.– Digitalización.

La empresa informará y abrirá un periodo de consulta con la RLT, desde el inicio de los procesos de transformación digital. En especial, sobre el impacto en la mejora de los procesos y en el empleo en la empresa, tanto en términos de posibles puestos de trabajo afectados como de nueva creación; sobre las condiciones laborales de la personas trabajadoras; sobre la necesidades de la cualificación y planes de formación necesarios; así como de servicios contratados, entre otros.

Artículo 41.– Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor y/o necesidades del servicio justificadas, las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, así como en los periodos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la RLPT, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a las personas trabajadoras a distancia.

Artículo 42. – Derechos y Deberes de las Personas Trabajadoras en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

Dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, las personas trabajadoras podrán hacer uso del correo electrónico para sus comunicaciones profesionales y comunicaciones personales con sindicatos.

La recepción y emisión de correos electrónicos no serán observadas como un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

Sería aconsejable y así se está estableciendo tanto en los acuerdos negociados como en la práctica habitual, que una dirección personal de correo corporativo sea puesta a disposición de cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras también podrán acceder a sitios Internet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades u otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

Las organizaciones sindicales podrán establecer comunicación con los trabajadores y trabajadoras a través del correo electrónico establecido en la empresa.

El control y vigilancia de los empresarios no debe realizarse sin la existencia de una negociación previa con la representación de los trabajadores.

Por otra parte, se adaptará el artículo 18 del E.T. en el que se trata la inviolabilidad de la persona trabajadora, de tal forma que para realizar cualquier auditoria de los medios de comunicación electrónicos utilizados por el empleado, será necesario que existan indicios claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste; además tendría que efectuarse en horario laboral y en presencia de algún RLT o de la Organización Sindical que proceda en caso de ser una persona afiliada si así lo deseara, y siempre con el debido respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

Además, será necesario probar que los usos «ilícitos» han sido realizados por el propio trabajador en cuestión, ya que en estos momentos hay medios técnicos que nos permiten enviar correos electrónicos o «evitar» las contraseñas personales de entrada al ordenador, suplantando al trabajado/ar. Este efecto podría minorarse utilizando sistemas de encriptación por claves emitidas por autoridades de certificación de firma electrónica.

CAPÍTULO IX

ACOSO EN EL TRABAJO VIOLENCIA DE GENERO

Artículo 43. – Prevención del acoso en el trabajo.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá, preferentemente por escrito duplicado con acuse de recibo, en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

La empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso.

Particularmente, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la empresa junto con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, establecerá un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la empresa en la prevención y la no tolerancia al acoso sexual y por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 44.– Violencia de Género.

44.1.–Movilidad geográfica

Los trabajadores que tengan la consideración de víctima de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre en regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

44.2.– Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto previsto en el artículo 45.1 n) el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

44.3.– Extinción del contrato

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

44.4.– Extinción del contrato por causas objetivas

No se computarán como faltas de asistencia o ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las ausencias motivadas por su situación física o psicológica se considerarán tiempo trabajado. Se prorrogará la suspensión con un máximo de 2 años, con reserva de puesto de trabajo.

En caso de extinción del contrato, la trabajadora tendrá una indemnización igual a la establecida para los supuestos de finalización de contratos temporales

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

Artículo 45. – Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una particular vigilancia en cuanto a sus condiciones de salud.

Las empresas afectadas por el presente Convenio efectuarán a todos las personas trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

Artículo 46.– Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio suscriben integra y expresamente el *Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales*, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el *Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales*.

a) Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de las personas trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Artículo 47.– Comité De Seguridad y Salud.

El Comité estará formado por los delegados y/o delegadas de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Representantes Sindicales, de la otra, siendo necesaria su constitución en aquellas empresas que sea legalmente exigible.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los delegados y delegadas sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Los comités se reunirán como mínimo cada dos meses y será considerado tiempo efectivo de trabajo el tiempo de reunión, así como la ejecución de las funciones propias del comité.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario para que, de manera habitual y efectiva, comprueben las cuestiones tratadas en el Comité de Seguridad y Salud así como cualquier otra cuestión relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.

f) En aquellos puestos de trabajo donde se detecte que puede haber riesgo de exposición a químicos, físicos, biológicos (polvo, ruido, temperatura, humedad, etc.) se llevarán a cabo las correspondientes mediciones higiénicas específicas al riesgo, que se realizarán en un plazo dependiente de la gravedad del riesgo, y se repetirán de forma periódica para comprobar la eficacia de las medidas preventivas.

Los delegados y delegadas deberán estar presentes en dichas mediciones y los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a las personas trabajadoras afectadas y a los delegados y delegadas de prevención, así como quedar convenientemente archivados. Además, se entregará copia de los informes de estas evaluaciones de forma inmediata una vez que la empresa los haya recibido

CAPÍTULO XI**FALTAS Y SANCIONES***Artículo 48.– Faltas***PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.**

Primero: Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Artículo 49.– Infracciones y facultad disciplinaria.

Son infracciones las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan transgresión de las obligaciones de todo tipo que a las personas trabajadoras les vienen impuestas por el Ordenamiento Jurídico y por el presente Convenio.

Artículo 50.– Infracciones leves.

Se considerarán infracciones leves, las siguientes:

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

Artículo 51.– Infracciones graves. Son infracciones graves:

- 1.º La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.
- 2.º Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de esta se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3.º El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- 4.º Hacer uso de juegos, redes sociales o servicios de mensajerías, durante la jornada de trabajo y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral, salvo los necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.
- 5.º La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- 6.º La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la Empresa. También tendrán la calificación de infracción grave, los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves de los mismos.
- 7.º El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviera autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- 8.º El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la Empresa.
- 9.º La falta de aseo y la limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, siempre que –previamente– hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- 10.º El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta.
- 11.º La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 12.º No entregar a la Empresa en los plazos establecidos en el Convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos en que la normativa así lo exija.
- 13.º No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos en que la normativa así lo exija.

- 14.º No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.
- 15.º La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- 16.º La reincidencia en la comisión de infracción leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 52.– Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de seis meses, o veinte en el de un año.
- 2.º La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes, cinco alternos en seis meses, o diez alternos durante un año.
- 3.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones o tareas encomendadas, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la misma.
- 4.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 5.º La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.
- 6.º La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por cualquiera de ambas causas.
- 7.º El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la Empresa.
- 8.º La embriaguez o toxicomanía, aun cuando no sea habitual.
- 9.º La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la Empresa.
- 10.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 11.º La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 12.º El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 13.º El acoso sexual.
- 14.º La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.
- 15.º La transgresión de la buena fe contractual.

- 16.º El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve período de tiempo, si como consecuencia de este se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- 17.º La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la máquina, vehículo o instalaciones.
- 18.º La pérdida por sanción del permiso de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera de este Convenio.
- 19.º Transportar en los vehículos de la Empresa a personas ajenas a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquélla.
- 20.º Las ofensas verbales o físicas al Empresario, a las personas que trabajen en la Empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
- 21.º La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con personas trabajadoras de otras Empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- 22.º Los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzcan deterioros muy graves de los mismos, así como la no comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la Empresa.
- 23.º La falta, deterioro o manipulación de los discos diagrama, de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.
- 24.º No comunicar a la Empresa, con carácter inmediato, la pérdida del carné de conducir aquellos trabajadores que tengan cualquiera de las categorías de conductor fijadas en el Anexo I.
- 25.º La reincidencia o reiteración en la comisión de infracciones graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más infracciones graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 53.– Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa, en uso de su facultad de Dirección, ejercer la facultad disciplinaria. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las anteriores infracciones serán las siguientes:

- a) Por infracciones leves, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por infracciones graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días y postergación para el ascenso de hasta tres años.
- c) Por infracciones muy graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso o despido.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de esta no podrá dilatarse más de treinta días desde la fecha de su firmeza y, el mismo, habrá de iniciarse en día laborable.

La notificación de la sanción, tanto por infracciones graves como muy graves, requerirá de comunicación por escrito en la que se hará constar la fecha y los hechos que la motivan; comunicación de la que habrá de darse traslado, en ambos casos, a los representantes legales de los trabajadores y a la Sección sindical si la hubiere.

Artículo 54.– Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles; las graves, a los veinte días hábiles y las muy graves, a los sesenta días hábiles a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Su caducidad, a efectos de reincidencia, se producirá en el plazo de veinte días para las leves; cuarenta para las graves y ciento veinte para las muy graves.

CAPÍTULO XII

GARANTÍAS SINDICALES

Facultades y Garantías Sindicales. Composición de los Órganos de Representación. Acumulación de horas.

Artículo 55.– Facultades y Garantías Sindicales.

Las facultades y garantías de la RLT en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E.T. y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 56.– Composición.

Respecto a la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, para determinar el número de los RLPTen los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del E.T..

Artículo 57.– Crédito Sindical y Acumulación de Horas.

La acumulación de las horas sindicales. Los delegados y delegadas de Personal y los Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular trimestralmente, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación. Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

65.1. El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del Sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, que serán expedidas por los sindicatos en cuestión.

Artículo 58.– Derecho a la libre Sindicalización.

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 59.– Secciones Sindicales y reuniones.

Las personas trabajadoras afiliados/as a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

59.1.– Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más Representativos.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón o tabloneros necesarios de anuncios, que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.
- b) En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos a los Representantes de las Personas Trabajadoras, las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente Convenio Colectivo dispondrán, en los centros de trabajo que tenga más de 100 personas trabajadoras y tengan desarrollada una intranet, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical.
- c) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 60.– Cargos Sindicales de nivel superior.

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el Sindicato de las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 61.– Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

Los Representantes de las personas trabajadoras que participen en las Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo, y que mantengan su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 62.– Delegados Sindicales.

En las empresas y/o centros de trabajo que ocupen más de 100 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituir por las personas trabajadoras afiliados/as a los Sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por delegados/as Sindicales, elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 63.– Funciones y Derechos de los/ delegados y delegadas Sindicales.

La función de los/as delegados/as Sindicales es representar y defender los intereses del Sindicato al que representan en el seno de la Empresa.

Los/as delegados/as Sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la Dirección de la Empresa así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de Seguridad e Higiene.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter Colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 64.– Locales Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2 c de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las Secciones Sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el Comité de Empresa o, en su caso, con los/as delegados/as de personal.

Artículo 65.– Prácticas Antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la

tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Cláusula Adicional Primera.– Descuelgue salarial.

Las Empresas que estén en condiciones de acreditar, que la aplicación del régimen salarial pactado en el presente Convenio puede afectar a su estabilidad económica, dañándola, deberán ponerlo en conocimiento de la representación de sus trabajadores y de la Comisión Paritaria del Convenio.

Tal comunicación, podrá producirse en cualquier momento de la vigencia del Convenio, siempre que concurren las circunstancias antes indicadas.

Caso de no existir acuerdo, será la Comisión Paritaria la que resuelva –por unanimidad– sobre los términos antes indicados; a cuyo efecto, se le hará llegar la documentación que haya sido recabada y cualquier otra que ésta interese.

Tanto la RLPT, como los miembros de la Comisión Paritaria, deberán tratar con la debida confidencialidad los datos que puedan conocer con motivo de su actuación en esta materia.

Cláusula Adicional Segunda.– Contratación de una Póliza de Accidentes.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma de este, una póliza de seguros por accidentes de trabajo que costearán íntegramente que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

Para el supuesto de Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta, un importe de 40.000 € y por Incapacidad Permanente Total el importe será de 30.000 € Para el resto de las incapacidades permanentes, se aplicarán los baremos existentes en las pólizas concertadas, de las cuales se entregará copia a la RLT.

Cláusula Adicional Tercera.– Promoción de nuevos convenios.

En todos aquellos casos en que se promueva la negociación en ámbitos inferiores al del presente Convenio Colectivo, ya sean empresas o centros de trabajo de estas, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Cláusula Adicional Cuarta.– Asunción expresa de acuerdos del Convenio Estatal.

Movilidad geográfica. En materia de movilidad geográfica de los trabajadores afectados por este Convenio, se estará a lo previsto al efecto por el Capítulo VII del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopulsadas.

Formación. Las Empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se someten expresamente a los principios generales que, sobre formación, se contienen en el artículo 68 del Convenio Colectivo Estatal del sector.

Promoción profesional. La promoción, dentro de cada grupo profesional y niveles, se realizará por la Dirección de la Empresa, previa consulta con la RLPT, 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, en su caso, los/as delegados/as de Personal, podrá designar a uno de sus miembros para que participe en los procesos selectivos.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de una vacante, que sólo se dará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Retirada del carné de conducir. En el supuesto de que a un/a operador/a de grúa le fuera retirado provisionalmente el carné de conducir, la Empresa deberá asignarle otro puesto de trabajo incluso de inferior categoría, mientras se mantenga esta situación, abonándole la retribución correspondiente a este puesto.

En el supuesto de que a un/a operador/a de grúa se le retiren parcialmente puntos de su carné de conducir, de los inicialmente asignados, la Empresa deberá abonar el coste del curso de reciclaje y el tiempo necesario para su realización que coincida con la jornada laboral.

Los dos supuestos anteriores, serán de aplicación solamente cuando la persona hubiera perdido al menos el cincuenta por ciento (50%) de los puntos iniciales realizando la función encomendada con un vehículo de la Empresa y durante la jornada laboral; y excluirán expresamente el caso de que se produzca «in itinere» con su vehículo particular o cuando sea como consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas, del consumo de sustancias psicotrópicas o por imprudencia.

En todo caso, la persona trabajadora adscrita a cualquiera de las categorías de conductor que figuran en el Anexo I de este Convenio, que se vea privado por cualquier causa de su permiso de conducir, deberá notificarlo de inmediato a la Empresa para evitar incurrir en la infracción prevista en el apartado 24.º del artículo 56.

Cláusula Adicional Quinta.– Contrato por circunstancias de la producción.

Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa. La duración máxima de este tipo de contrato será de 12 meses. Cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez y siempre que se mantengan las causas habilitantes de la contratación, hasta su duración máxima.

ANEXO I**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRÚAS
AUTOPROPULSADAS DE CASTILLA Y LEÓN 2023**

<i>GRUPOS PROFESIONALES</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
<i>Salario Anual</i>				
Titulado Superior/ Director de Sucursal	28817,46	29681,98	30275,62	30881,13
Titulado Medio/Jefe de Servicio-Encargado	25815,48	26589,95	27121,75	27664,18
Conductor Operador GMA Especial	22102,66	22765,74	23221,05	23685,47
Conductor Operador GMZ de 1ª/Mecánico 1ª	21328,36	21968,21	22407,57	22855,73
Conductor Operador GMA de 2ª/Mecánico de 2ª Administrativo de 1ª/Comercial	20055,74	20657,41	21070,56	21491,97
Conductor Operador GMA de 3ª/Mecánico de 3ª Administrativo de 2ª	18938,43	19506,58	19896,71	20294,65
Conductor Operador GMA de 4ª	18427,82	18980,65	19360,27	19747,47
Conductor operador Grua Articulada de 1ª	18174,19	18719,41	19093,80	19475,68
Conductor Operador Grua Articulada de 2ª/Auxiliar/Conductor	16090,40	16573,11	16904,58	17242,67
Ayudante/Ordenanza/Personal de Mantenimiento y Limpieza	15986,49	16466,09	16795,41	17131,32
 <i>GRUPOS PROFESIONALES</i>				
<i>Salario Diario</i>				
Titulado Superior/ Director de Sucursal	78,95	081,32	82,95	84,61
Titulado Medio/Jefe de Servicio-Encargado	70,73	72,85	74,31	75,79
Conductor Operador GMA Especial	60,56	62,37	63,62	64,89
Conductor Operador GMZ de 1ª/Mecánico 1ª	58,43	60,19	61,39	62,62
Conductor Operador GMA de 2ª/Mecánico de 2ª Administrativo de 1ª/Comercial	54,95	56,60	57,73	58,88
Conductor Operador GMA de 3ª/Mecánico de 3ª Administrativo de 2ª	51,89	53,44	54,51	55,60
Conductor Operador GMA de 4ª	50,49	52,00	53,04	54,10
Conductor operador Grua Articulada de 1ª	49,79	51,29	52,31	53,36
Conductor Operador Grua Articulada de 2ª /Auxiliar/Conductor	44,08	45,41	46,31	47,24
Ayudante/Ordenanza/ Personal de Mantenimiento y Limpieza	43,80	45,11	46,01	46,94

GRUPOS PROFESIONALES*Hora Ordinaria*

Titulado Superior/ Director de Sucursal	16,23	16,71	17,05	17,39
Titulado Medio/Jefe de Servicio-Encargado	14,54	14,97	15,27	15,58
Conductor Operador GMA Especial	12,45	12,82	13,07	13,34
Conductor Operador GMZ de 1ª/Mecanico 1ª	12,01	12,37	12,62	12,87
Conductor Operador GMA de 2ª/Mecanico de 2ª Administrativo de 1ª/Comercial	11,29	11,63	11,86	12,10
Conductor Operador GMA de 3ª/Mecanico de 3ª Administrativo de 2ª	10,66	10,98	11,20	11,43
Conductor Operador GMA de 4ª	10,38	10,69	10,90	11,12
Conductor operador Grua Articulada de 1ª	10,23	10,54	10,75	10,97
Conductor Operador Grua Articulada de 2ª /Auxiliar/Conductor	9,06	9,33	9,52	9,71
Ayudante/Ordenanza/ Personal de Mantenimiento y Limpieza	9,00	9,27	9,46	9,65

GRUPOS PROFESIONALES*Horas Extras*

Titulado Superior/ Director de Sucursal	20,28	20,89	21,31	21,74
Titulado Medio/Jefe de Servicio-Encargado	18,17	18,71	19,09	19,47
Conductor Operador GMA Especial	15,56	16,02	16,34	16,67
Conductor Operador GMZ de 1ª/Mecanico 1ª	15,01	15,46	15,77	16,09
Conductor Operador GMA de 2ª/Mecanico de 2ª Administrativo de 1ª/Comercial	14,12	14,54	14,83	15,13
Conductor Operador GMA de 3ª/Mecanico de 3ª Administrativo de 2ª	13,33	13,73	14,00	14,28
Conductor Operador GMA de 4ª	12,97	13,36	13,63	13,90
Conductor operador Grua Articulada de 1ª	12,79	13,18	13,44	13,71
Conductor Operador Grua Articulada de 2ª /Auxiliar/Conductor	11,32	11,66	11,90	12,14
Ayudante/Ordenanza/ Personal de Mantenimiento y Limpieza	11,25	11,59	11,82	12,06

**GRUPOS PROFESIONALES***Horas Extras Festivas*

Titulado Superior/ Director de Sucursal	24,34	25,07	25,57	26,08
Titulado Medio/Jefe de Servicio-Encargado	21,80	22,46	22,91	23,37
Conductor Operador GMA Especial	18,67	19,23	19,61	20,00
Conductor Operador GMZ de 1ª/Mecanico 1ª	18,01	18,55	18,93	19,30
Conductor Operador GMA de 2ª/Mecanico de 2ª Administrativo de 1ª/Comercial	16,94	17,45	17,80	18,15
Conductor Operador GMA de 3ª/Mecanico de 3ª Administrativo de 2ª	16,00	16,48	16,80	17,14
Conductor Operador GMA de 4ª	15,56	16,03	16,35	16,68
Conductor operador Grua Articulada de 1ª	15,35	15,81	16,13	16,45
Conductor Operador Grua Articulada de 2ª /Auxiliar/Conductor	13,59	14,00	14,28	14,56
Ayudante/Ordenanza/ Personal de Mantenimiento y Limpieza	13,50	13,91	14,19	14,47

DIETAS

Comida	15
Cena	15
Pernocta y Desayuno	50
Dieta Completa	63