

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

**5887 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo de la empresa Eurogrúas Valeriano, SLU.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0138/2023; denominado Eurogrúas Valeriano,SLU; código de convenio nº 30103972012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 24/03/2023 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 19 de septiembre de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

### **“EUROGRÚAS VALERIANO”**

#### **Capítulo I: Ámbitos y vigencia del Convenio Colectivo.**

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

#### **Capítulo II: Organización del trabajo. Principios generales.**

Artículo 7.- Dirección del trabajo.

Artículo 8.- Cumplimiento del trabajo.

Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades burocráticas de los trabajadores.

9.1. Discos tacógrafo

9.2. Partes de trabajo

#### **Capítulo III: Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.**

Artículo 10.- Principios generales.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

Artículo 12.- Definición de categorías profesionales.

12.1 Personal técnico y de administración.

12.2 Personal de producción y servicios auxiliares.

Artículo 13.- Movilidad funcional.

#### **Capítulo IV: Contratos. Tipos y duración.**

Artículo 14.- Forma del contrato.

Artículo 15.- Fomento del empleo.

Artículo 16.- Tipos de contratos.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

Artículo 18.- Baja voluntaria.

Artículo 19.- Preaviso.

Artículo 20.- Promoción profesional.

#### **Capítulo V: Jornada, descansos y vacaciones.**

Artículo 21.- Jornada de trabajo

Artículo 22.- Horario de trabajo.

Artículo 23.- Cómputo y tipos de jornadas de trabajo.

Artículo 24.- Puntualidad.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Artículo 26.- Vacaciones.

Artículo 27.- Permisos y licencias.

#### **Capítulo VI: Retribuciones.**

Artículo 28.- Retribuciones salariales.

Artículo 29.- Retribuciones no salariales.

Artículo 30.- Estructura salarial.

Artículo 31.- Salario base.

Artículo 32.- Complementos salariales.

Artículo 33.- Complementos extra salariales.

Artículo 34.- Pago del salario.

Artículo 35.- Retribuciones voluntarias.

Artículo 36.- Descuelgue salarial.

**Capítulo VII: Movilidad geográfica**

Artículo 37.- Traslados.

Artículo 38.- Desplazamientos.

Artículo 39.- Desplazamientos temporales de más de 3 meses.

**Capítulo VIII: Régimen disciplinario.**

Artículo 40.- Faltas.

Artículo 41.- Faltas leves.

Artículo 42.- Faltas graves.

Artículo 43.- Faltas muy graves.

Artículo 44.- Excepciones a las ausencias al trabajo.

Artículo 45.- Sanciones.

Artículo 46.- Prescripción.

**Capítulo IX: Acuerdos sindicales.**

Artículo 47.- Afiliación sindical.

Artículo 48.- Cuota sindical.

Artículo 49.- Derechos sindicales.

**Capítulo X: Salud laboral.**

Artículo 50.- Reconocimientos médicos

**Capítulo XI: Mejoras sociales.**

Artículo 51.- Seguro de accidentes.

Artículo 52.- Incapacidad temporal y maternidad.

Artículo 53.- Retirada del permiso de conducir.

Artículo 54.- Ropa de trabajo.

Artículo 55.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 56.- Formación.

Entrada en vigor

Disposición transitoria única

**Anexos: Tablas salariales**

**Anexo 1**

Salario base

Plus de asistencia, permanencia y calidad en el trabajo

Plus transporte uno

**Anexo 2**

Plus presencial, plus horas extraordinarias y plus horas reparación de siniestros

Incentivo sábados o festivos y plus nocturnidad

Plus disponibilidad

Plus productividad

### **Anexo 3**

Plus transporte dos, Formación

Dietas

## **Capítulo I: Ámbitos y vigencia del Convenio Colectivo.**

### **Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El convenio se firma por EUROGRUAS VALERIANO S.L.U, representada por D. Juan Miguel Rodríguez Martínez, Asesor, y D<sup>a</sup> María José Sánchez Martínez, Apoderada, de una parte y de otra por el Comité de empresa, representantes legales de los trabajadores que integran su plantilla y, en su nombre, D. Juan Antonio Ariola Hernández, en calidad de Presidente, D. Juan Antonio Triviño García, en calidad de Secretario y, en calidad de miembros del Comité de Empresa, D. Diego Moya Urán, D. José Serrano García y D. Antonio López Bueno.

El presente Convenio Colectivo obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena en Eurogrúas Valeriano y, en los distintos centros de trabajo de la provincia de Murcia.

### **Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.**

La empresa desarrolla como actividad principal la de alquiler de grúas móviles autopropulsadas reguladas 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 referente a grúas móviles autopropulsadas.

De conformidad con el principio de unidad de empresa, este convenio será de aplicación a la totalidad de servicios de la empresa.

### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

Este convenio tendrá una vigencia que se extenderá desde el día 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

### **Artículo 4.- Denuncia y prórroga.**

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

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

Una vez denunciado el convenio colectivo, las partes se reunirán en el plazo de un mes para conformar la comisión negociadora e iniciar el proceso de negociación del nuevo convenio, en la cual deberá de presidir el principio de buena fe.

Concluida la vigencia del convenio, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya, exceptuando los artículos relacionados con

la retribución salarial hasta el 31/12/2025 que se encuentran reflejados en las tablas salariales. A partir de 01/01/2026 estas tablas se prorrogarán hasta que se tenga un nuevo convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

#### **Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

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

En base a lo anteriormente expuesto, y declarando las partes que el convenio actual, globalmente considerado, es más alto que cualquiera de los vigentes, éstas se obligan, para el caso de que entrara en vigor en el futuro un convenio colectivo nacional o regional de grúas, a revisar los conceptos y cuantías fijadas en el presente convenio a fin de adecuarlas a los conceptos fijados en el nuevo y mantener el salario global anual fijado en el presente convenio tanto respecto a los conceptos retributivos fijos como a aquellos conceptos indemnizatorios o retributivos variables.

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

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

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

Las partes firmantes acuerdan la no aplicación subsidiaria de ningún Convenio Colectivo Estatal, Regional o Provincial del Transporte por cuanto su ámbito funcional no coincide con la actividad principal de la empresa.

#### **Artículo 6.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, nombrando a un Secretario que será un vocal de la Comisión Paritaria. Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial firmantes del convenio, designados en la forma que decidan cada una de las partes firmantes de este Convenio.

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

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Las partes expresamente acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la comisión paritaria, su sometimiento al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-III), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III).

3. Como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

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

5. Ambas partes acuerdan someter a procedimiento de mediación o arbitraje, cualquier conflicto no resuelto por la Comisión Paritaria Mixta, a la OMAL de Murcia.

A efectos de cumplir con lo dicho anteriormente, se nombran como miembros de la Comisión Paritaria a los siguientes:

Parte social:

D. Juan Antonio Triviño García

D. Juan Antonio Ariola Hernández

Parte empresarial:

D. Juan Miguel Rodríguez Martínez.

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> José Sánchez Martínez

Secretario:

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> José Sánchez Martínez

## **Capítulo II: Organización del trabajo. Principios generales.**

### **Artículo 7.- Dirección del trabajo.**

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

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

### **Artículo 8.- Cumplimiento del trabajo.**

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

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

### **Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades burocráticas de los trabajadores.**

#### 9.1. Discos tacógrafo

Los conductores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en las normas reguladoras de los discos diagrama y hojas de registro.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en este artículo.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiera retirado un agente encargado del control. El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo. La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de los mismos a los conductores que así lo soliciten.

En todos los caso se seguirán las indicaciones correspondientes contenidas en los "Procedimientos e Instrucciones de Trabajo Internas" de la empresa.

#### 9.2. Partes de trabajo

1. Los albaranes se deberán rellenar cada vez que se presta un servicio. Éstos deberán recoger con toda claridad los datos del cliente, los del servicio efectuado, así como todos aquellos otros que sean necesarios. Los albaranes se deberán entregar diariamente en la oficina. En los casos en los que un operario se encuentre desplazado deberá entregar los albaranes al final de la semana y, si esto no fuera posible, deberá comunicarlo a la empresa.

2. Los partes diarios de personal deberán reflejar todos los servicios prestados diariamente por los operarios. Éstos deberán especificar en la hoja de trabajo las tareas realizadas diariamente, el horario empleado en las mismas, los vehículos utilizados, los albaranes realizados, etc.

Los partes de trabajo se deberán entregar diariamente en la oficina junto con los albaranes.

3. En los partes de máquina se rellenarán con claridad todos los campos existentes haciendo especial hincapié en detallar cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella.

Los partes de máquina se deberán entregar diariamente en la oficina junto con los albaranes.

En todos los caso se seguirán las indicaciones correspondientes contenidas en los "Procedimientos e Instrucciones de Trabajo Internas" de la empresa.

### **Capítulo III: Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.**

#### **Artículo 10.- Principios generales.**

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

En cualquier caso, en las categorías señaladas a continuación podrán establecerse dos niveles salariales (I-II) que permitan retribuir la especial carga de trabajo o complejidad de unos puestos respecto a otros, que sin embargo se cubran con trabajadores de la misma categoría profesional.

#### **Artículo 11.- Grupos profesionales.**

El personal se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente.

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

##### **Grupo I: Personal Técnico y de Administración.**

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

##### **Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares.**

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

#### **Artículo 12.- Definición de categorías profesionales.**

##### **12.1 Personal técnico y de administración.**

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

12. 1. a) Director de sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente

de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

12.1.b) Responsable de departamento. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

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

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

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

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

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

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

12.1.i) Responsable de Logística. Empleado encargado de coordinar los servicios demandados, vehículos y personal de la empresa, así como de cuantas tareas auxiliares conlleve el desarrollo de su actividad.

#### 12.2 Personal de producción y servicios auxiliares.

12.2.a) Operador de grúa móvil autopropulsada. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase "C" y del carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo o en el material auxiliar del mismo.

12.2.b) Conductor. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa que no sea una grúa móvil autopropulsada, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto

funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo o en el material auxiliar del mismo.

A efectos salariales se incluirá dentro del nivel I a todo conductor que lleve más de 6 meses de prestación de servicios en la empresa o que, sin llevarlos, esté en posesión del carné C+E. Lo anterior no será de aplicación a los conductores de reparto con turismos o furgonetas ni a los conductores de coches piloto.

12.2.c) Operador novel. Es el empleado señalado en las categorías anteriores, sin experiencia práctica en el manejo de una máquina. En este supuesto y por un periodo máximo de cuatro meses, citado trabajador acompañará en su trabajo a otro de su categoría con experiencia contrastada a fin de lograr una capacitación profesional que redunde en su seguridad y rendimiento.

Durante el periodo que dure la formación, el trabajador no percibirá los complementos y pluses de productividad.

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

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

En esta categoría se incluirá expresamente al responsable de almacén.

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

12.2.g) Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de las naves, almacenes, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, pudiendo realizar también tareas de repostaje y lavado de los vehículos de la empresa.

12.2.h) Personal de limpieza y mantenimiento. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones, vehículos y dependencias de la empresa.

### **Artículo 13.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes,

conforme la definición que de ellas se realiza en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la Comisión Paritaria resulta competente para concretar a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio la equivalencia o no entre dos o más categorías profesionales según los parámetros marcados por el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan razones técnicas u organizativas que las justificasen, los trabajadores, con respeto a su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador.

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

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

#### **Capítulo IV: Contratos. Tipos y duración.**

##### **Artículo 14.- Forma del contrato.**

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

##### **Artículo 15.- Fomento del empleo.**

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

##### **Artículo 16.- Tipos de contratos.**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la empresa podrá realizar contratos de duración determinada, en los términos establecidos por la Ley.

##### **Artículo 17.- Periodo de prueba.**

Podrá concertarse un periodo de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de:

- 6 meses para técnicos y titulados superiores
- 3 meses para el resto de personal del grupo I
- 2 meses para los demás trabajadores

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

derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

#### **Artículo 18.- Baja voluntaria.**

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a ésta de forma escrita con una antelación mínima de siete días a la fecha del cese para aquellos contratos cuya duración sea inferior a un año y con una antelación mínima de quince días para los que sean de duración superior al año.

La inobservancia de estos periodos de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días dejados de preavisar.

#### **Artículo 19.- Preaviso.**

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con siete días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato cuando éste tenga una duración inferior a un año y con quince días de antelación a la mencionada fecha cuando éste exceda del año de duración.

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

#### **Artículo 20.- Promoción profesional.**

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

### **Capítulo V: Jornada, descansos y vacaciones.**

#### **Artículo 21.- Jornada de trabajo**

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para todo el personal pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de 1820 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a domingo.

#### **Artículo 22.- Horario de trabajo.**

El horario de trabajo vendrá determinado por las necesidades del servicio y por el respeto a los descansos mínimos del trabajador.

Orientativamente se fija como horario de 8:00 a 17:30 horas de lunes a viernes, incluyendo el periodo de descanso para la comida, sin perjuicio de su modificación y adecuación al caso concreto.

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

### **Artículo 23.- Cómputo y tipos de jornadas de trabajo.**

Las partes firmantes del presente acuerdo valoran que los elementos con los que los trabajadores afectados por el presente convenio operan no constituyen elementos constantes de producción.

Las empresas afectadas por el presente convenio facilitan maquinaria auxiliar en las distintas obras, que se utilizan sólo cuando la marcha de la obra lo requiere. Ello provoca que existan numerosos tiempos muertos, en los que aun estando las máquinas en las distintas obras, éstas se encuentren no operativas al igual que los trabajadores que las manejan.

Por ello debe distinguirse, para el cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador, entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia o disponibilidad y horas extraordinarias.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, la jornada en la que el trabajador se encuentre prestando servicios para la empresa y manejando la máquina destinada en el lugar en que ésta se encuentre alquilada.

Se considerarán horas de presencia o disponibilidad aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera dentro o fuera de la obra o centro en el que el trabajador preste servicios, expectativas, averías, comidas u otras similares. Específicamente se considerarán horas de presencia las que invierta el acompañante o 2.º operador de grúa móvil en los tiempos en que éste no se encuentre personalmente manipulando la maquinaria, o las que se inviertan en actividades auxiliares ajenas a la propia actividad de operar con la grúa por encontrarse ésta paralizada o fuera de servicio.

Estas horas se abonarán como mínimo al valor de la hora ordinaria, no pudiendo exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Las horas derivadas de circunstancias de fuerza mayor, que tienen como finalidad prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no se tendrán en cuenta ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en convenio colectivo en cómputo anual. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario con excepción de las precisas para acabar el trabajo inicialmente asignado, las cuales tendrán el carácter de obligatorias.

Expresamente se conviene que no se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima diaria o semanal, si no superan la jornada ordinaria anual.

A los meros efectos de retribución de las horas extraordinarias, éstas se liquidarán mensualmente, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

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

fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

#### **Artículo 24.- Puntualidad.**

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

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de su centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación o de la finalización del servicio que esté realizando si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo. A estos efectos, los trabajadores se obligan a realizar las horas necesarias para finalizar la tarea encomendada al inicio de la actividad, sin perjuicio de los descansos mínimos legalmente previstos.

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, se entiende por centro de trabajo el lugar en el que el trabajador se encuentre prestando servicios.

#### **Artículo 25.- Horas extraordinarias.**

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

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, que siempre que sea posible se acumularán por jornadas completas o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este convenio realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias por fuerza mayor, así como las necesarias para finalizar los trabajos de instalación, montaje, conducción y manejo que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, derivadas de la naturaleza especial de la actividad de estas empresas o del mantenimiento de su equipo de producción así como los que obedezcan a períodos punta de producción o a ausencias imprevistas, que puedan obligar a prolongaciones de jornada, con el límite máximo legalmente establecido.

#### **Artículo 26.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresario y trabajador, debiendo conocer el trabajador su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Dependiendo de las necesidades del servicio, se intentará conceder al mayor número de trabajadores dos semanas de vacaciones en los meses de verano (junio a septiembre) y Navidad.

Las personas que no hayan podido disfrutar las vacaciones en algunos de estos periodos tendrán prioridad, al año siguiente, para elegir fechas. Las vacaciones restantes se concederán en función de las necesidades del servicio.

En todos los casos, el inicio del periodo de disfrute deberá caer en lunes.

En cada sección o departamento se elaborará un calendario en el que se hará constar las peticiones del personal. Estos calendarios se expondrán en los tablones de anuncios con la debida antelación, para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados con, al menos, quince días de antelación.

Los calendarios serán confeccionados durante los tres primeros meses de cada año.

Las vacaciones se retribuirán con el salario base, el plus de asistencia y el plus de transporte más el plus de antigüedad (en aquellos trabajadores que pudiera corresponderle).

#### **Artículo 27.- Permisos y licencias.**

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

- De 1 a 5 días:

o Por alumbramiento de esposa.

o Por enfermedad grave de cónyuge, ascendiente (padres) o descendiente (hijos)

o Por muerte de cónyuge, ascendiente (padres), descendiente (hijos) o hermanos

- De 2 días (o 4 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto) por enfermedad grave de un hermano.

- De 2 días (o 4 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto):

o Por enfermedad grave o muerte de:

. Nueras o yernos

. Cuñados

. Abuelos o abuelos políticos

. Nietos o nietos políticos

. Suegros

o Por hospitalización de:

. Padres

. Hijos

. Hermanos

. Nueras o yernos

. Cuñados

. Abuelos o abuelos políticos

. Nietos o nietos políticos

. Suegros

- De 1 día por traslado de domicilio habitual.

- De 20 días por matrimonio.

- Hasta 3 días por necesidad del trabajador de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora y no puedan ser resueltos fuera de la jornada laboral, que podrán incrementarse hasta dos días más en caso que fuesen precisos para desplazamiento del trabajador. Se deberá avisar con 48 horas de antelación y su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al inicio de las vacaciones. En este caso no será necesaria su justificación.

- Cuando un trabajador con una antigüedad mínima de diez años en la empresa, pueda optar por una jubilación anticipada y decida cesar en la Empresa, tendrá derecho, con el fin de reordenar su vida familiar, a un permiso retribuido con su salario base, plus de asistencia y complemento personal de antigüedad, en su caso, de:

o 60 días si el cese se realiza tres años antes de la edad legal de jubilación

o 45 días si el cese se realiza dos años antes de la edad legal de jubilación

o 30 días si el cese se realiza un año antes de la edad de la edad de jubilación.

El cese efectivo en la empresa se producirá al término del permiso retribuido.

En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

## **Capítulo VI: Retribuciones.**

### **Artículo 28.- Retribuciones salariales.**

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

### **Artículo 29.- Retribuciones no salariales.**

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

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

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

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

### **Artículo 30.- Estructura salarial.**

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

### **Artículo 31.- Salario base.**

El sueldo o salario base consiste en la retribución fija cuantificada en el anexo adjunto al presente convenio o, en su caso, contrato individual, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Para el año 2022, la cuantía del salario base será la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

### **Artículo 32.- Complementos salariales.**

32.1. Complemento personal: por el mismo se retribuye la cantidad correspondiente a aquellos trabajadores a los que se les hubiera congelado el tradicionalmente llamado Complemento de antigüedad.

Igualmente podrá retribuirse por este concepto cualquier otra mejora salarial acordada individualmente con cada trabajador en atención a las condiciones particulares de éste.

Para el año 2022, la cuantía del complemento personal será la que el trabajador viniera percibiendo durante el año 2021 revisada en un 6,8%.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

32.2. De calidad o cantidad de trabajo: se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y comprende los siguientes:

#### 32.2.1.- Plus de asistencia

Se percibirá por cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo. Caso de que la jornada laboral semanal retribuya en menor número de días, se abonarán igualmente las correspondientes a los siete días. El valor del plus será el resultado de multiplicar el importe diario por 30. El pago de este plus está condicionado a la puntualidad, y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Dicho plus se perderá:

- Por falta de puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes, se perderá el plus de cuatro días.
- Por falta de asistencia o puntualidad durante tres días en un mes, se perderá el importe de la prima de doce días.
- Por falta de asistencia o puntualidad durante cuatro días en un mes, no justificadas, se perderá el importe del plus de todo el mes.

Las faltas de puntualidad y asistencia que no sean imputables al trabajador, darán lugar al abono de este plus. El trabajador deberá justificar por escrito y con pruebas oportunas estas causas ajenas a su voluntad, con el fin de que la empresa pueda verificarlas.

Las fiestas oficiales establecidas en el calendario laboral darán lugar al abono de dicho plus.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.2.2.- Plus presencial.

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

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.2.3.- Plus horas extraordinarias.

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

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.2.4.- Plus horas de reparación de siniestros.

Por el mismo se retribuirán las horas desarrolladas fuera de la jornada ordinaria para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños, propios y ajenos.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.2.5.- Incentivo sábados y festivos.

Bajo este concepto se retribuirán las horas trabajadas en sábados y festivos en la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.2.6.- Plus productividad.

Retribuye una mayor especialización o responsabilidad de los conductores atendiendo, entre otras variables, al tipo de máquina manipulada en cada caso concreto.

Citado plus, por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

32.3. De puesto de trabajo. Se consideran como tales los derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, y que por tanto tienen la consideración de no consolidables.

Se encuentran dentro de este apartado los siguientes:

#### 32.3.1.- Plus de nocturnidad.

Se retribuirán bajo este concepto aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22:00 y las 6:00 h.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Además, en los casos de cambio de turno se abonará la dieta del almuerzo y comida y un suplemento de 2,5 euros por hora facturada.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.3.2.- Plus de disponibilidad conductores transporte especial nacional.

Las partes firmantes de este acuerdo constatan la necesaria ampliación de la jornada habitual del trabajo para los conductores de transporte especial a nivel nacional por razones organizativas, debido a circunstancias no previsibles en lo que respecta a los días y periodos de tiempo en los que es necesaria su realización.

Estas circunstancias no previsibles suceden por la propia actividad de la empresa ya que se requiere el uso de estos vehículos por circunstancias de todo tipo, tanto para terminar los servicios iniciados como para atender posibles averías, accidentes, etc., que no pueden planificarse de antemano, pero que hacen surgir servicios que escapan del horario habitual del trabajo.

En base a lo anterior se crea el denominado "Plus de disponibilidad de los conductores de transporte nacional", en cuantía de 23,37 € por día de asistencia efectiva al trabajo. Este plus compensa la posible realización de horas de prolongación de jornada y se abonará con independencia de que se realicen o no tales horas, porque el espíritu del mismo es compensar en todo caso su posible realización. Quiere ello decir que tanto si se prolonga o no la jornada, se percibirá el plus.

Por su propia naturaleza el percibo de este plus deviene incompatible con cualquier reclamación por exceso de jornada.

Las partes establecen el carácter no consolidable del presente plus, en el entendimiento que si se organizara el trabajo, de forma tal que no hubiera necesidad de ampliar la jornada, el mismo desaparecería.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

#### 32.3.3. Plus residencia.

Se abonará cuando el trabajador, como consecuencia de la prestación de un servicio, tenga que pernoctar fuera de la residencia habitual.

Se abonará según el importe del Incentivo Sábados o Festivos (33.2.6) de las grúas > 131 ton.

#### 32.3.4. Plus de desempeño.

Se pagará un plus a los trabajadores que hayan permanecido al menos 4 horas de su jornada durante las paradas Técnicas Programadas en industrias Petroquímicas.

Se entiende por Parada Técnica Programada aquellos trabajos en las que se lleva a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción y que solo pueden ejecutarse con las unidades totalmente fuera de servicio en su totalidad.

Se considera inicio de los trabajos en parada el momento que operaciones entrega los equipos o instalaciones afectadas con la planta totalmente parada. NO incluye trabajos previos necesarios para la entrega de la planta, ni trabajos para los inicios de puesta en marcha.

El importe del plus será:

- Día laborable: 30,28 € de lunes a viernes; también se consideran días laborales los servicios que se inicien en viernes y terminen en sábado, jornada de viernes noche a sábado.

- Sábados, domingos y festivos: 66,62 € -; también se consideran días festivos los servicios que se inicien en domingo y terminen en lunes, jornada de domingo noche a lunes.

Solo se cobrará un plus por día (laborable o festivo, según corresponda) independientemente de que se haya trabajado con dos o más clientes en la misma jornada y siempre que la suma de horas sea superior a las 4 horas indicadas anteriormente.

32.4. Disposición común a todos los complementos anteriores: Todos los complementos anteriores que se abonen por hora trabajada se devengarán en fracciones de media hora.

32.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y participación en beneficios de marzo.

El importe de cada una de ellas será de treinta días de sueldo o salario base más, en su caso, el complemento de antigüedad, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Las fechas de liquidación serán las siguientes:

- La paga de beneficios de marzo se abonará el 15 de marzo.
- La paga extraordinaria de julio se abonará el 15 de julio.
- La paga extraordinaria de Navidad se abonará el 15 de diciembre.

### **Artículo 33.- Complementos extra salariales.**

33.1.- Plus de transporte uno.

Este plus sólo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Siempre que se cumpla la condición anterior, el valor de dicho plus mensual será el resultado de multiplicar el importe diario en la columna correspondiente del anexo por 30. No se considerará como trabajo efectivo ninguna situación de contrato suspendido por cualquier causa.

Este plus no se descontará durante el periodo de vacaciones.

Para el año 2022, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

33.2.- Plus de transporte dos.

Por este concepto se retribuirá el tiempo invertido en los desplazamientos que se realicen a la obra en la que el trabajador esté destinado siempre que la salida se realice antes de las 8.00 horas.

La cuantía a percibir por hora invertida en el desplazamiento será la siguiente:

- Días laborables, desplazamiento con turismo de la empresa: 8,47 €/hora. El tiempo invertido en la vuelta, siempre que el regreso se produzca fuera del horario habitual de la empresa, se retribuirá a un importe de 5,57 €/hora.

- Días laborables, desplazamiento con máquina de la empresa: 8,47 €/hora. Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta, siempre que el regreso se produzca fuera del horario habitual de la empresa.

- Sábados, desplazamiento con turismo o máquina de la empresa: 8,47 €/hora, salvo que el tiempo de desplazamiento haya sido utilizado para completar el servicio mínimo de 5 horas retribuidas. Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta.

- Festivos (desplazamiento con máquina de la empresa): se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta al precio marcado en las tablas del Anexo III, salvo que el tiempo de desplazamiento haya sido utilizado para completar el servicio mínimo de 5 horas retribuidas.

Para el año 2023 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2022 en un 6,8%.

Para los años 2024 y 2025 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'3%.

### 33.3.- Dietas.

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

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

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

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

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

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

Las dietas antes señaladas, se devengará en las siguientes franjas horarias:

- Cuando se inicie el servicio a las 5:30 horas o antes para el desayuno.
- Entre las 9:30 y las 10 horas para el almuerzo.
- Entre las 13:30 y las 15:30 horas para la comida y, los sábados y festivos, cuando se regrese al centro de trabajo después de las 15:00 horas.
- Cuando se finalice a las 22:00 horas o después para la cena.

Para el año 2022, la cuantía de las dietas será la que figura en la tabla del Anexo III de este convenio.

Para el año 2024 se aplicará una revisión a las dietas del año 2022 según el IPC de 2023 incrementado en un 0'3%.

### **Artículo 34.- Pago del salario.**

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

2) La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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

4) El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad

con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que le obliga la Ley del IRPF.

#### **Artículo 35.- Retribuciones voluntarias.**

Las empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio Colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente convenio, en virtud de Convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior. La empresa informará semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

#### **Artículo 36.- Descuelgue salarial.**

La empresa que acredita pérdidas continuadas durante al menos dos ejercicios fiscales o bien que su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, podrá interesar ante la Comisión Negociadora del convenio la inaplicación salarial del mismo. A estos efectos, deberá presentar una memoria en la que se especifique la incidencia del coste de personal en la marcha económica de la empresa, el tiempo por el que se interesa la suspensión y la fórmula de devolución futura a los trabajadores afectados del menoscabo salarial sufrido. A la citada memoria deberá adjuntarse la documentación justificativa suficiente de las causas invocadas.

La Comisión Negociadora decidirá en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud ante la misma. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

### **Capítulo VII: Movilidad geográfica**

#### **Artículo 37.- Traslados.**

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de

compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

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

#### **Artículo 38.- Desplazamientos.**

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, comer, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas. Tendrán preferencia para no ser desplazados los representantes legales de los trabajadores.

La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días laborables de antelación.

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

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

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

#### **Artículo 39.- Desplazamientos temporales de más de 3 meses.**

En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables, que se computarán como trabajados, en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

### **Capítulo VIII: Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 40.- Faltas.**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio de Empresa y demás

normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

**Artículo 41.- Faltas leves.**

Son faltas leves:

- 1).- Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
- 2).- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3).- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4).- Descuidos o negligencias en la conservación de material.
- 5).- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6).- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7).- Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

**Artículo 42.- Faltas graves.**

Son faltas graves:

- 1).- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- 2).- Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3).- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4).- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5).- La alegación de causas falsas para licencias.
- 6).- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7).- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8).- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9).- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10).- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose como tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11).- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 41, siempre que la falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o se produzca trastorno en el

normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12).- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13).- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

14).- No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos.

15).- La falta o deterioro de discos diagrama del tacógrafo.

16).- No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo.

17).- No cumplimentar debidamente los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

#### **Artículo 43.- Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

1).- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o de 20 durante un año.

2).- Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3).- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4).- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5).- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6).- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7).- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8).- El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

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

10).- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

**Artículo 44.- Excepciones a las ausencias al trabajo.**

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

**Artículo 45.- Sanciones.**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Postergación para el ascenso en tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

**Artículo 46.- Prescripción.**

Las faltas de los trabajadores prescriben:

- A los 10 días las leves
- A los 20 días las graves y
- A los 60 días las muy graves,

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

**Capítulo IX: Acuerdos sindicales.****Artículo 47.- Afiliación sindical.**

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

**Artículo 48.- Cuota sindical.**

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

**Artículo 49.- Derechos sindicales.**

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

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Con independencia de la acción sindical que se conviene en el artículo del presente convenio y en lo no previsto al respecto, se estará a lo que la legislación vigente disponga en cada momento.

No obstante, los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en todas las empresas de menos de 100 trabajadores que pudieran verse afectadas por este convenio.

Las horas sindicales se podrán acumular anualmente por cada uno de los sindicatos con representación en el órgano de representación de los trabajadores.

#### **Capítulo X: Salud laboral.**

##### **Artículo 50.- Reconocimientos médicos**

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

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

#### **Capítulo XI: Mejoras sociales.**

##### **Artículo 51.- Seguro de accidentes.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viudo/a o beneficiarios, la percepción de una indemnización, como consecuencia de un accidente de trabajo.

Para cada año de vigencia del presente convenio las percepciones serán de las siguientes cuantías:

- Muerte por accidente de trabajo: 50.000 euros
- Invalidez Permanente Total para profesión habitual: 50.000 euros
- Gran Invalidez: 60.000 euros
- Invalidez Permanente Absoluta: 60.000 euros

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes.

La contratación de la póliza se hará por un periodo de un año, renovándose de acuerdo con las cuantías anteriores.

##### **Artículo 52.- Incapacidad temporal y maternidad.**

En los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores un complemento equivalente al 25% del salario base y el complemento de antigüedad, a partir del cuarto día de la I.T. y hasta los ciento ochenta días.

En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común y maternidad, la empresa abonará el complemento equivalente al 25% del salario base y el complemento de antigüedad, desde el primer día de la baja y hasta su curación.

##### **Artículo 53.- Retirada del permiso de conducir.**

En el caso en los que un conductor al que se refiere el apartado 12.2 del artículo 12 del presente convenio, se viera privado temporalmente de su

permiso de conducir, en virtud de resolución gubernativa o judicial, por causas distintas a la conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes u otra actuación dolosa, se asignará al conductor a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa, aunque éste sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso, con el tope máximo de un año, respetando los salarios que el trabajador disfrutaba como conductor (salario base, antigüedad, plus de asistencia y plus de transporte uno).

Será preciso que la privación del permiso de conducir tenga su causa en la actividad de los conductores, durante su prestación laboral para la empresa o en el trayecto hacia el trabajo o al regreso del mismo.

#### **Artículo 54.- Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, las siguientes prendas de trabajo:

Personal de movimiento:

1. Operadores y conductores.
  - a. Pantalones: 2
  - b. Camisas o jersey de manga larga: 1
  - c. Camisetas de manga corta: 2
  - d. Calzado homologado: 1
2. Personal de talleres:
  - a. Mono: 2
  - b. Calzado homologado: 1

De igual modo se facilitará un par de guantes para la manipulación de hierros y otros materiales u objetos que lo requieran, a fin de proteger las manos, así como la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Cada dos años la empresa entregará un chaquetón.

El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

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

#### **Artículo 55.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

En el presente convenio la partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, expresado en el art. 14 de la Constitución Española de 1978 y en la Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 56.- Formación.**

Se abonarán las horas invertidas en formación realizadas fuera del horario habitual de la empresa, incluidas las de desplazamiento, según el importe del Plus de Transporte 2.



### **Entrada en vigor**

El presente convenio colectivo, así como los conceptos económicos establecidos en las tablas salariales del presente Convenio, entrarán en vigor el día 1 de enero de 2022 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

### **Disposición transitoria única**

La Empresa se obliga a satisfacer a sus trabajadores la liquidación de los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2022 de la tabla definitiva para este año, durante los meses de enero a junio de 2023.

## Anexos: Tablas salariales

### Anexo 1

#### Salario base

Grupo 1 – Personal superior y técnico		año 2022
12,1,a)	Director sucursal	1.525,73
12,1,b)	Responsable de departamento	1.525,73
12,1,c)	Titulado de grado superior	1.525,73
12,1,d)	Titulado de grado medio	1.384,29
12,1,e)	Administrativo nivel 1	1.188,84
	Administrativo nivel 2	1.092,63
12,1,f)	Auxiliar administrativo	1.053,71
12,1,g)	Telefonista	1.026,59
12,1,h)	Responsable técnico comercial	1.384,29
	Técnico comercial	1.242,83
12,1,i)	Responsable de logística	1.242,83
Grupo 2 – Personal de producción y servicios auxiliares		Año 2022
12,2,a)	Operador grúa móvil autopropulsada categoría B	1.170,23
	Operador grúa móvil autopropulsada categoría A	1.156,08
12,2,b)	Conductor (carné C + E o después de 6 meses)	1.141,93
	Conductor (sin carné C + E)	1.095,78
	Conductor coche piloto o reparto veh ligeros	1.095,78
12,2,c)	Operador novel grúa móvil autopropulsada	1.141,93
	Operador novel	1.095,78
12,2,d)	Mecánico especialista	1.141,93
	Mecánico no especialista	1.095,78
	Ayudante	1.040,19
12,2,f)	Ordenanza	1.026,59
12,2,g)	Guarda	1.053,68
12,2,h)	Personal de mantenimiento y limpieza	1.026,59

#### Plus de asistencia, permanencia y calidad en el trabajo

	año 2022
Todas las categorías (30 días)	192,39

#### Plus transporte uno

	año 2022
Todas las categorías (30 días)	143,58

## Anexo 2

### Plus presencial, plus horas extraordinarias y plus horas reparación de siniestros

	año 2022
Grúas>131T	12,34
Grúas<=130T, mecánicos especialistas	11,79
Bombas Hormigón	11,22
Camiones-grúa, Tte "local", mecánicos no especialistas	10,68

### Incentivo sábados o festivos y plus nocturnidad

	año 2022
Grúas>131T	19,10
Grúas<=130T, mecánicos especialistas	18,53
Bombas Hormigón	17,96
Camiones-grúa, Tte "local", mecánicos no especialistas	15,88

### Plus disponibilidad

	Año 2022
Cabeza tractora transporte "nacional"	23,37

### Plus productividad

	año 2022
Camión grúa hasta 40 tm/4x4	0,84
Camión grúa hasta 50 tm/3 ejes	0,84
Camión grúa hasta 90 tm/4 ejes con/sin jib	1,23
Camión grúa hasta 120 tm/4 ejes con/sin jib	1,63
Cabeza tractora con grúa hasta 90 tm/3-4 ejes	1,23
Cabeza tractora transporte "local"/2 ejes	0,84
Cabeza tractora transporte "local"/3 ejes	1,23
Grúa 40 T/2 o 3 ejes (1030, 1040)	1,93
Grúa 60 T, 70 T y 50 T El/3 ejes (AC40, 1055, 1060)	2,76
Grúa 80 T y 80 T El/4 ejes (AC70, 1080)	3,57
Grúa 100 T/4 ejes (1090)	3,57
Grúa 120 T/5 ejes (1100)	4,43
Grúa 160 T, 220 T/5 ejes (1160, 1220)	5,23
Grúa 250 T/5 ejes (1230, 1250)	5,56
Grúa 300 T/6 ejes (1300)	6,09
Grúa 500 T/8 ejes (1450)	7,48
Bomba 38 m/3 ejes	0,153
Bomba 42 m/4 ejes	0,193
Bomba 47 m/4 ejes	0,205



### Anexo 3

#### Plus transporte dos, Formación

	año 2022
Laborables (idas y, con máquinas, regresos) a Sábados	8,47
Laborables (regresos con turismos)	5,57
Domingos y Festivos	H noc/fes

#### Dietas

	año 2022
Desayuno	3,41
Almuerzo	4,19
Comida	13,73
Cena	12,95
Cama (tte "nacional", "local" y coche piloto)	19,60