

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Grúas Alhambra, S.L.U.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Grúas Alhambra, S.L.U., código del convenio 71103492012022, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 21 de noviembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 15 de mayo de 2026.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE GRÚAS ALHAMBRA, S.L.U.  
CIF B-18878686

#### ÍNDICE

##### Capítulo I. Disposiciones Generales.

- Artículo 1. Partes que conciertan el convenio.
- Artículo 2. Ámbito Funcional, Personal y Territorial.
- Artículo 3. Ámbito Temporal.
- Artículo 4. Denuncia y Prórroga.
- Artículo 5. Comisión Paritaria.
- Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.
- Artículo 7. Compensación, absorción
- Artículo 8. Adhesión al SERCLA.
- Artículo 9. Medidas de igualdad y de protección contra la violencia de género, discriminación y acoso.

##### Capítulo II. Organización del Trabajo. Principios Generales.

- Artículo 10. Dirección del Trabajo.
- Artículo 11. Cumplimiento del Trabajo.

##### Capítulo III. Clasificación Profesional y Normas Generales sobre Prestación de Trabajo.

- Artículo 12. Movilidad Funcional.
- Artículo 13. Principios Generales.
- Artículo 14. Grupos Profesionales.

##### Capítulo IV. Contrato. Tipos y Duración.

- Artículo 15. Forma del Contrato.
- Artículo 16. Tipos de Contratos.
- Artículo 17. Periodo de Prueba.
- Artículo 18. Baja Voluntaria.
- Artículo 19. Preaviso.

##### Capítulo V. Jornada, Descansos y Vacaciones.

- Artículo 20. Jornada de Trabajo.

00337946

- Artículo 21. Cálculo de la Hora Ordinaria.
- Artículo 22. Cómputo y Tipos de Jornada de Trabajo.
- Artículo 23. Horario de Trabajo y Puntualidad.
- Artículo 24. Horas Extraordinarias.
- Artículo 25. Vacaciones.
- Artículo 26. Permisos y Licencias.

**Capítulo VI. Retribuciones.**

- Artículo 27. Concepto de las Retribuciones Salariales.
- Artículo 28. Retribuciones No Salariales.
- Artículo 29. Retribuciones Salariales.
- Artículo 30. Complemento Personal de Vinculación.
- Artículo 31. Incentivo festivo.
- Artículo 32. Plus especial productividad y capacitación.
- Artículo 33. Plus de Montaje/Desmontaje.
- Artículo 34. Horas nocturnas.
- Artículo 35. Gratificaciones Extraordinarias.
- Artículo 36. I.T.
- Artículo 37. Indumentaria.
- Artículo 38. Plus de Asistencia.
- Artículo 39. Plus de Transporte.
- Artículo 40. Pago del Salario.
- Artículo 41. Retribuciones en Especie.
- Artículo 42. Plus de desplazamiento y Dietas.
- Artículo 43. Ayuda compensatoria por comidas en plaza.
- Artículo 44. Inaplicación del presente convenio colectivo.

**Capítulo VII. Movilidad Geográfica.**

- Artículo 45. Traslados.
- Artículo 46. Desplazamientos.

**Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.**

- Artículo 47. Concepto de Infracciones o Faltas.
- Artículo 48. Faltas Leves.
- Artículo 49. Faltas Graves.
- Artículo 50. Faltas muy Graves.
- Artículo 51. Excepciones a las Ausencias al Trabajo.
- Artículo 52. Sanciones.
- Artículo 53. Prescripción.
- Artículo 54. Multas de las Normas de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial.
- Artículo 55. Retirada del Permiso de Conducir.

**Capítulo IX. Acuerdos Sindicales.**

- Artículo 56. Representación legal de los trabajadores/as y deberes y derechos sindicales.

**Capítulo X. Salud Laboral.**

- Artículo 57. Seguridad y Salud Laboral.
- Artículo 58. Vigilancia de la Salud.

**Capítulo XI. Mejoras Sociales.**

- Artículo 59. Póliza de accidente.

**Capítulo XII. Formación.**

- Artículo 60. Principios Generales.
- Artículo 61. Complemento Permiso E.
- Artículo 62. Cursos de Renovación del CAP.

Disposición adicional única.

Anexo I.

Anexo II. Tablas salariales.

00337946

**CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

**Artículo 1. Partes que conciertan el convenio de empresa.**

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa Grúas Alhambra, S.L.U, y la representación legal de los trabajadores/as.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme lo establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el articulado siguiente.

**Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Grúas Alhambra, S.L.U., cuya actividad principal es el alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, que aprueba nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción Técnica Complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de Aparatos de Elevación y manutención (RCL 1985/2920; ApNDL 589), referente a grúas móviles autopropulsadas.

El presente convenio colectivo regula las relaciones jurídicas laborales entre la empresa Grúas Alhambra, S.L.U., y los trabajadores/as de todos los centros de trabajo que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en los artículos 21, 24, 32, 33, 34, 42 y 62 y las tablas II y III del Anexo II que entrarán en vigor en su redacción actual a partir de la firma del convenio.

**Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

El presente convenio colectivo expirará a su vencimiento, previa denuncia de cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial, mediante escrito dirigido a la otra parte.

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

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

**Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 4 integrantes, designados 2 por los representantes de los trabajadores/as y 2 por los representantes de la empresa. En el acto de su constitución, la Comisión Paritaria, en sesión plenaria, elegirá Presidente/a y Secretario/a, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Ambos serán rotativos cada año.

Las partes podrán utilizar los servicios de Asesores/as, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Asimismo, la comisión podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 5 días hábiles.

La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido 20 días hábiles desde que se recibiera la consulta en la Comisión y está no hubiera emitido resolución o

dictamen alguno. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional correspondiente o la tramitación procedimental prevista en cada caso legislativamente.

En todo caso, ambas partes acuerdan someterse a mediación ante el SERCLA en caso de no alcanzarse acuerdo en los supuestos previstos legalmente.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas.

- Elevación a las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo de las propuestas que juzgue oportunas en orden a: constitución de comisiones y elaboración de ponencias y estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

- Cuantas dudas o conflictos pudieran surgir con motivo de la aplicación del régimen retributivo salarial previsto en este convenio colectivo, así como respecto de las solicitudes y régimen de inaplicación del mismo que pueda ser solicitada conforme la legislación vigente.

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

Las partes se obligan a someter a esta Comisión de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado a través del procedimiento señalado al comienzo de este escrito.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requiere la presencia directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de sus componentes.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este Convenio Colectivo, deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el BOJA.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en calle Loja Parcela 117, polígono Juncaril, Peligros, Granada.

A la parte social de la Comisión Paritaria se le dotará, previa concreción y acuerdo entre ambas partes, de los medios necesarios (económicos y materiales) para el desempeño de su función.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En consecuencia, si la jurisdicción social declarase nulo o invalidase en su actual redacción alguna parte del mismo, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado antes de 60 días.

#### Artículo 7. Compensación, absorción.

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

El párrafo anterior solo aplicará en el caso de que en el ejercicio precedente a aquél en que haya de aplicarse la revisión salarial pactada, se hayan producido pérdidas ordinarias de explotación (sin considerar los resultados de la venta de inmovilizado ni los resultados extraordinarios).

#### Artículo 8. Adhesión al SERCLA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 9. Medidas de igualdad y de protección integral contra la violencia de género, discriminación y acoso.

#### Artículo 9.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

En relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo, la empresa cuenta con un Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo y la legislación vigente.

Artículo 9.2. Medidas de protección integral a las víctimas contra la violencia de género.

La empresa se adhiere al procedimiento de atención a las mujeres víctimas de violencia de género garantizando sus derechos laborales recogidos en el art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre y a la legislación vigente.

Artículo 9.3. Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas LGTBI

La empresa asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género (hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans), en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso. Asimismo, la empresa cuenta con un protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas LGTBI.

#### Artículo 9.4. Plan de Igualdad.

De conformidad con el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, la empresa cuenta con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incluye medidas para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

#### Artículo 9.5. Cumplimiento del artículo 5.3 del Real Decreto 1026/2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 1026/2024, la empresa firmante de este Convenio queda obligada a aplicar el conjunto de medidas establecidas en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 de éste y su Anexo II.

**CAPÍTULO II****Organización del Trabajo. Principios Generales.****Artículo 10. Dirección del trabajo.**

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

En el ejercicio de sus facultades la organización del trabajo corresponde a la Dirección de 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 11. Cumplimiento del trabajo.**

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

El trabajador/a 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.

**CAPÍTULO III****Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo****Artículo 12. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador/a. En todo caso, la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones justificativas de ésta a los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

**Artículo 13. 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 todos los perfiles relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

**Artículo 14. Grupos profesionales.**

Todo el personal que presta servicios en la empresa se clasifica en atención a las funciones que desarrolla, y de conformidad con lo establecido en el presente artículo quedará adscrito a alguno de los siguientes grupos profesionales:

**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.

Descripción general de cada grupo profesional

14.1 Grupo I. Personal Técnico y de Administración.

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

14.1.a) Director/a de sucursal.

Es quien 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.

14.1.b) Jefe/a de servicio-Encargado.

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

14.1.c) Titulado/a de grado superior.

Es quien desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

14.1.d) Titulado/a de grado medio.

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

14.1.e) Administrativo/a.

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

14.1.f) Auxiliar.

Es el personal que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

14.1.g) Telefonista.

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

14.1.h) Comercial.

Personal encargado de promocionar, mediante cualquier medio 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, así como dirigir las maniobras, gestionar los pedidos de clientes, cobro de los trabajos y otros.

14.2 Grupo II. Personal de producción y servicios auxiliares

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

14.2.a) Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada y articulada

Es el personal que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» y «E», el de la grúa articulada, cuando éste sea requerido por la legislación vigente y, en su caso, el carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, a tenor de las

necesidades de ésta, siendo el responsable del vehículo, está obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada, grúa articulada, máquina o vehículo que le sea asignado, comprobación del correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como, en su caso, aquellas tareas que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

#### 14.2.b) Conductor/a.

Es el personal que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado (carta de porte) y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento y mantenimiento 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.

Colaborar si es requerido para ello en el montaje, desmontaje de la grúa, colocación de señales, labores de movimiento de la mercancía, labores de traslado de documentación, etc.

#### 14.2.c) Mecánico/a.

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

##### 14.2.c.1) Mecánico/a-Montador/a de grúas torre.

Personal encargado del servicio de montaje, desmontaje, reparación, revisión y mantenimiento de grúas torre además de la identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de la actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites y requisitos se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

#### 14.2.d) Ayudante.

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

#### 14.2.e) Ordenanza.

Es el personal 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.

#### 14.2.f) Personal de mantenimiento y limpieza.

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

**CAPÍTULO IV****Contrato. Tipos y duración****Artículo 15. Forma del contrato.**

La empresa se ajustará a las normas generales de contratación vigentes en cada momento y las específicas que figuran a continuación.

**Artículo 16. Tipos de contratos.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas vigentes en cada momento.

No obstante lo anterior, el personal contratado para trabajo fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo u obras, siempre que exista acuerdo expreso para ello.

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

1. El cese de los trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados/as para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con una antelación de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre su base de cotización. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores/as del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria; operará la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores/as del centro o en su defecto la Comisión Paritaria, dispondrán en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación.

**Artículo 17. Periodo de prueba.**

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

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

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

**Artículo 18. Baja voluntaria.**

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

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

**Artículo 19. Preaviso.**

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

**CAPÍTULO V****Jornada, Descansos y Vacaciones.****Artículo 20. Jornada de trabajo.**

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

Expresamente se establece, de conformidad con el núm. 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año, con respeto en todo caso de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y con el preaviso mínimo legalmente establecido.

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

**Artículo 21. Cálculo de la hora ordinaria.**

La fórmula para el cálculo del valor de la hora ordinaria se compone de los siguientes conceptos:

En el numerador la suma del salario base, las pagas extraordinarias, el plus de asistencia, el complemento personal de vinculación (si lo hubiese) y el complemento por el permiso E (si lo hubiese).

En el denominador 1800 horas.

Se establece un periodo transitorio de dos años para la equiparación de la retribución de las horas de presencia y de desplazamiento (tanto con grúas como con furgoneta) a este importe, estableciendo la equiparación al valor de la hora ordinaria a razón de un 50% de la diferencia en cada uno de los dos ejercicios, (50% en 2025 y 100% a partir de 1.1.2026).

**Artículo 22. Cómputo y tipos de jornada de trabajo.**

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

Tendrán la consideración de horas de desplazamiento, viaje o traslado aquellas que se realicen como consecuencia de los desplazamientos, viajes o traslados en cualquier medio. Las horas de desplazamiento y de presencia no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias y se retribuirá la totalidad de las horas de desplazamiento efectuadas, según lo establecido en el artículo 23 del presente convenio.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares. El número de horas de presencia máximo no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de referencia de un mes, la totalidad de estas horas efectuadas se retribuirá según el artículo 21 del presente convenio. Las citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias. No computarán para ningún efecto las de comida, espera a otros compañeros y averías.

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

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

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo y de los cómputos aquí previstos. A los meros efectos, de la retribución de las horas extraordinarias, éstas se liquidarán mensualmente según el precio establecido, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

La fórmula para el cálculo de la jornada en cómputo anual se compone de los siguientes conceptos: 365 días menos días de vacaciones, festivos, sábados y domingos.

A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador/a 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. Por parte de la Empresa se facilitará al trabajador/a que así lo solicite copia del documento en el que se resuma el total y tipo de horas realizadas durante el mes.

#### Artículo 23. Horario de trabajo y puntualidad.

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

El personal deberá estar en el puesto de trabajo que le corresponda con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y excepcionalmente el trabajador/a realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos.

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

Para desplazamientos en furgoneta, si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es más de 20 km y hasta 60 km, se abonará una hora de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es mayor de 60 km y hasta 100 km, se abonará dos horas de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio es superior a 100 km, en el caso de que el trabajador/a pernocte en la zona correspondiente al puesto de trabajo cobrará la dieta de pernocta; en el caso en que el trabajador/a retorne al centro de trabajo (ida y vuelta en el día), por los 100 primeros km de radio entre el centro de trabajo y el puesto de trabajo se abonará dos horas de desplazamiento en compensación de la ida y de la vuelta; por cada 10 km adicionales de radio desde el centro de trabajo y el puesto de trabajo a partir de los 100 km iniciales se abonará 1/5 partes de una hora en compensación de la ida y vuelta.

Para desplazamientos con grúa autopropulsada o articulada, si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es menor o igual a 30 km se abonará una hora de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es más de 30 km y hasta 60 km, se abonará dos horas de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio entre el centro de trabajo al puesto de trabajo es mayor de 60 km y hasta 100 km, se abonará tres horas de desplazamiento como compensación por la ida y vuelta.

Si el radio es superior a 100 km, en el caso de que el trabajador/a pernocte en la zona correspondiente al puesto de trabajo cobrará la dieta de pernocta; en el caso en que el trabajador/a retorne al centro de trabajo (ida y vuelta en el día), por los 100 primeros km de radio entre el centro de trabajo y el puesto de trabajo se abonará tres horas de

desplazamiento en compensación de la ida y de la vuelta; por cada 10 km adicionales de radio desde el centro de trabajo y el puesto de trabajo a partir de los 100 km iniciales se abonará 3/10 partes de una hora en compensación de la ida y vuelta.

Estas horas de desplazamiento serán retribuidas al precio correspondiente según el artículo 21 del presente convenio y teniendo en cuenta si son horas de desplazamiento con grúa o con furgoneta a efectos de considerar la retribución en el periodo transitorio.

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

El horario de trabajo con carácter general será el fijado en cada contrato de trabajo, no obstante, se modificará de acuerdo con lo descrito en el artículo número 20 sobre Jornada de trabajo, en lo concerniente a la distribución irregular de la jornada acordada.

#### Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada señalada en este convenio colectivo y que no tengan la consideración de horas de presencia y/o horas de desplazamiento.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a las que en cada momento estén vigentes en las normas laborales.

Las horas de trabajo efectivo realizadas en sábado se considerarán horas extraordinarias festivas a todos los efectos.

Cuando la Empresa al cierre del ejercicio del año anterior se haya encontrado en situación de beneficios la retribución de las horas extraordinarias se realizará preferentemente mediante su retribución económica, salvo que por parte del trabajador/a y empresa se pacte su abono mediante descansos compensatorios. El valor económico de las horas extraordinarias de trabajo efectivo será el previsto en la Tabla II del Anexo II.

Cuando la Empresa al cierre del ejercicio del año anterior se haya encontrado en situación de pérdidas la retribución de las horas extraordinarias, se realizará en sistema mixto (descanso y retribuidas). Hasta un máximo de 30% de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, ambos inclusive, podrán ser retribuidas canjeándolas por descanso compensatorio a razón de una hora descansada por cada hora extraordinaria trabajada; el 70% restante deberán ser retribuidas de acuerdo con la cuantía prevista en las tablas anexas del presente Convenio Colectivo. A los efectos de su cómputo, las empresas realizarán liquidaciones trimestrales a fin de objetivar el saldo de jornada extraordinaria del trabajador/a, y en su caso, la liquidación del mismo en la forma prevista en el precepto anterior, siendo el valor económico de liquidación de las horas extraordinarias de trabajo efectivo el previsto en la Tabla II del Anexo II.

#### Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores/as los correspondientes turnos en función de las necesidades de los servicios.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones serán retribuidas para todos los perfiles laborales en función del salario base más el importe correspondiente al complemento personal por vinculación, así como, para aquellos trabajadores/as que lo tengan reconocido o estipulado, el importe correspondiente al Complemento ad personam correspondiente a la compensación de la cuantía que venían percibiendo anteriormente en concepto de complemento de antigüedad o vinculación.

#### Artículo 26. Permisos y licencias.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se reconoce al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio el derecho a disfrutar de 2 días de asuntos propios retribuidos al año. En el caso de ser un trabajador/a con categoría de conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada y articulada, para poder hacer la solicitud de los días de asuntos propios previamente no deberán disponer de días compensatorios pendientes de disfrute conforme a la regulación del artículo 24 del presente convenio.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

#### Artículo 27. Concepto de las retribuciones salariales.

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

#### Artículo 28. Retribuciones no salariales.

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

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

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

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

#### Artículo 29. Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales recogidas en la Tabla I del Anexo II, en el año 2025 para los distintos grupos profesionales del Convenio serán las que se detallan en dicha tabla.

Ambas partes se comprometen a la firma de las tablas salariales y anexos conforme se proceda a su actualización.

El salario mínimo garantizado será el correspondiente al salario base y el complemento de vinculación que en su caso perciba cada trabajador/a.

Cuando un trabajador/a disfrute de un descanso compensatorio de horas extraordinarias, tal día percibirá junto con el salario base, complemento de vinculación en los casos que corresponda, las percepciones correspondientes al plus de asistencia y plus de transporte correspondiente a dicho día.

Respecto a las dietas, se aplicarán las cuantías reflejadas en la tabla III del anexo II.

Para los años 2026, 2027 y 2028 se aplicará revisión salarial que afectará al Salario Base, Pagas extras, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Complemento Permiso E, el plus especial productividad y capacitación, el precio de las horas de desplazamiento, horas nocturnas, horas de presencia, horas extras facturadas, así como el importe correspondiente de dietas y km. No se aplicará al complemento personal de vinculación.

La revisión del precio de las horas de desplazamiento y de las horas de presencia se calculará siguiendo la fórmula para el cálculo de la hora ordinaria del artículo 21 del presente convenio.

La revisión salarial se calculará de la siguiente forma:

- En 2026 IPC real del año anterior con el 1% garantizado y un tope máximo del 3%.
- En 2027 IPC real del año anterior con el 1,25% garantizado y un tope del 3,25%.
- En 2028 IPC real del año anterior con el 1,5% garantizado y un tope del 3,5%.

La aplicación de la revisión se realizará antes del 31 de marzo de cada año.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

#### Artículo 30. Complemento personal de vinculación.

Para el personal que ya viniera percibiéndolo a la firma de este convenio, se mantienen los importes del complemento personal de vinculación conforme al que cada trabajador/a tuviere adquirido por razón de la antigüedad a fecha de 1 de enero de 2.008.

Este complemento será no absorbible ni revisable.

#### Artículo 31. Incentivo festivo.

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

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, debido a problemas organizativos provocados por terceros, licencias, permisos administrativos, paradas técnicas o similares, que sólo son concedidos en festivos, hay trabajos que es necesario realizarlos en los mencionados festivos. Aquellos trabajadores/as que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral, así como los sábados y domingos, cobrarán un mínimo de 6 horas conforme a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio. En caso de ser abonadas, estos festivos que se trabajen recibirán el Plus de Productividad, además de las cantidades anteriormente estipuladas.

#### Artículo 32. Plus especial productividad y capacitación.

Se establece un plus denominado de productividad para los perfiles de Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada y Grúa Articulada.

Este Plus se devengará por cada día (sea laborable, festivo, etc.) que el Operador/a de Grúa, desempeñe actividad real con clientes. Por día solo se cobrará una vez el presente plus aunque se asignen/realicen por parte de un trabajador/a varios servicios con un mismo o distintos clientes.

El empresario realiza la distribución de maquinaria en función de los condicionantes del trabajo contratado y la cualificación profesional de los trabajadores/as.

Será obligatorio aparte de un operador de grúa, llevar un ayudante para el supuesto de necesitarse un coche piloto, o así lo establezca la legislación vigente. Este ayudante no tendrá derecho a la percepción de este plus.

| PLUS DE PRODUCTIVIDAD PARA CONDUCTORES/AS OPERADOR/AS DE GRÚA MÓVIL AUTOPROPULSADA Y LA DE CONDUCTOR /A OPERADOR /A DE GRÚA ARTICULADA |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| TIPO DE GRÚA                                                                                                                           | PLUS POR DÍA |
| CONDUCTOR/A OPERADOR/A DE GRÚA ARTICULADA                                                                                              | 5,50 €       |
| HASTA 40 TM                                                                                                                            | 15,50 €      |
| DE 41 A 60 TM                                                                                                                          | 24,00 €      |
| DE 61 A 80 TM                                                                                                                          | 30,50 €      |
| DE 81 A 130 TM                                                                                                                         | 35,00 €      |
| DE 131 A 160 TM                                                                                                                        | 42,50 €      |
| DE 161 A 250 TM                                                                                                                        | 46,00 €      |
| DE 251 a 400 TM                                                                                                                        | 49,00 €      |
| TRANSPORTE ESPECIAL (a partir de permiso genérico y de 30TN de peso)                                                                   | 16,00 €      |

Además, se establece un plus de productividad diario (si se realiza trabajo efectivo a clientes) para los siguientes vehículos:

- Plus MK: 5 €.
- Camiones Pluma con cesta homologada: 10 €.

#### Artículo 33. Plus de montaje/desmontaje.

Se establece un plus denominado de montaje/desmontaje para la categoría de Mecánico-Montador de Grúas Torre.

Este plus se devengará por cada montaje o desmontaje de Grúa Torre que se realice cada mes y se retribuirá a razón de 35€ cada montaje o desmontaje.

#### Artículo 34. Horas nocturnas.

Todas las horas de prestación de servicios nocturnas se retribuirán a 15 €/hora, siempre y cuando el trabajo comience y se desarrolle entre las 22:00 y las 6:00.

#### Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 3 pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en Salario base más el importe correspondiente al complemento personal por vinculación y complemento ad personam para aquellos trabajadores/as que lo tengan reconocido o estipulado, correspondiendo tal complemento a la compensación de la cuantía que venían percibiendo anteriormente en concepto de complemento de antigüedad o vinculación. Estas pagas se abonarán en marzo, julio y Navidad.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

#### Artículo 36. I.T.

Cuando la empresa al cierre del ejercicio del año anterior se haya encontrado en situación de beneficios se establece un complemento salarial en caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y/o enfermedad profesional consistente en el abono del importe resultante hasta completar la diferencia entre la cuantía percibida durante dicho periodo hasta el 100% del salario del trabajador/a.

Cuando la empresa al cierre del ejercicio del año anterior se haya encontrado en situación de pérdidas se establece un complemento salarial en caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional consistente en el abono de un 12,5% de la base de cotización por accidente de trabajo.

**Artículo 37. Indumentaria.**

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

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

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

**Artículo 38. Plus de asistencia.**

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía y para los perfiles salariales que se detallan en la tabla I recogidas en el Anexo II. El referido plus de convenio se devengará por mes de trabajo o parte proporcional en función de los días que exista vinculación laboral de ese mes.

Dentro de este plus se retribuye la responsabilidad del trabajador/a de consultar los medios de planificación facilitados por la empresa para conocer su servicio del día siguiente. Dado el carácter dinámico de la actividad, el personal deberá atender las notificaciones de la plataforma corporativa para asegurar la correcta prestación del servicio y el conocimiento de sus flujos de trabajo, garantizándose en todo caso el derecho a la desconexión digital conforme a la normativa vigente.

**Artículo 39. Plus de transporte.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cuantía y para los perfiles profesionales que se detallan en la tabla I recogidas en el Anexo II. El referido plus de convenio se devengará por mes de trabajo, con excepción del periodo referido al disfrute de las vacaciones en el que se abonará la parte proporcional del presente plus en función de los días que se asista al trabajo.

**Artículo 40. Pago del salario.**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro del plazo que marca la ley.

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

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

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

**Artículo 41. Retribuciones en especie.**

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

**Artículo 42. Plus de desplazamiento y dietas.****42.1. Plus de desplazamiento.**

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

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

2. Si empresa y trabajador/a convinieran en utilizar el vehículo de este, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa la cuantía fiscalmente prevista por kilómetro recorrido o la cuantía de 0,20 €/km.

3. Este plus no se abonará en el caso en el que el trabajador/a se desplace desde su domicilio hasta el puesto de trabajo sin pasar por el centro de trabajo y la distancia existente entre el domicilio del trabajador/a y el puesto de trabajo sea igual o inferior a la que existe entre el centro de trabajo al puesto de trabajo, abonando la diferencia de kilómetros en caso contrario.

#### 42.2. Dietas.

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

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

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

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

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

e) El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: desayuno 3,5 €; almuerzo en día laborable 13,50 € y 15,50 € en día festivo; cena en día laborable 13,50 € y 15,50 € en día festivo; pernoctación y desayuno en día laborable 38,50€ y 41,50€ en día festivo. Dieta Completa en día laborable 65,50 € y 72,50 € en día festivo.

f) Cuando la empresa 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, la empresa optará entre el pago de la dieta o el coste de la manutención y el alojamiento.

La empresa podrá determinar el medio público, privado o personal en el que se efectuará el desplazamiento.

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

#### Artículo 43. Ayuda compensatoria por comidas en plaza.

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

Se fija el horario de desayunos, almuerzos y cenas a los efectos del devengo de los mismos de la siguiente forma: Para el desayuno cuando se salga del centro de trabajo a las 07:00 horas o antes, para el almuerzo cuando se salga del centro de trabajo antes de las 12 horas y/o se regrese después de las 14:00 horas, y cuando se salga antes de las 20 horas y/o se regrese después de las 22:30 horas para las cenas.

En el caso de comida en el centro de trabajo, no corresponderá esa dieta.

Artículo 44. Inaplicación del presente convenio colectivo.

En esta materia, las partes se remiten a lo dispuesto en el actual 82.3 del ET.

La comisión paritaria está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando al respecto de todo ello sigilo profesional.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad Geográfica

Artículo 45. Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores/as, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares. Solo se entenderá que tienen cargas familiares aquellos trabajadores/as quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

En todo caso, la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones justificativas de ésta a los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

En los supuestos de guarda legal será obligación de los trabajadores/as notificar por escrito de forma fehaciente tal circunstancia a la Empresa a los efectos prevenidos en el presente artículo. En los supuestos en que exista una carga familiar pero no haya sido debidamente notificada a la empresa el derecho de preferencia referido en el presente artículo no será de aplicación a tales trabajadores/as, aplicándose el derecho de preferencia aquí previsto a partir de la fecha de notificación.

Artículo 46. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador/a (incluso fuera de España), a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador/a a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa o no han sido organizados y abonados por la empresa, dará derecho a que se le abonen los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

En todo caso, la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones justificativas de ésta a los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

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

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

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

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

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

Cuando un trabajador/a se encuentre desplazado, su centro de trabajo pasa a ser el vehículo asignado, por tanto, no devengará ningún tipo de desplazamiento desde el hotel o lugar de pernoctación al vehículo.

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

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario.

#### Artículo 47. Concepto de infracciones o faltas.

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

#### Artículo 48. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.

2. No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa) por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.

3. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en el mismo.

4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador/a o sus compañeros de trabajo.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

8. No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

**Artículo 49. Faltas graves.****Son faltas graves:**

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

**Artículo 50. Faltas muy graves.****Son faltas muy graves:**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis meses o veinte en un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un periodo de seis meses o 10 días alternos durante un año.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

5. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada,

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

8. Dada la creación de un riesgo propio o de terceros, en virtud de la especialidad de la prestación de actividad de un operador de grúa móvil articulada, camión-grúa o camión, se considerará falta muy grave la embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual, si se manifiesta o aprecia con ocasión del desempeño del trabajo.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

13. El acoso sexual y/o por razón de sexo.

14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

15. La trasgresión de la buena fe contractual.

16. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve periodo de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

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

18. La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria.

19. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.

20. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

21. La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores/as de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen la imagen de la empresa.

22. Los supuestos de hecho de los números 6) y 6 bis) del artículo 49 se considerarán como falta muy grave cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio para la empresa.

23. La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.

24. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiera incurrido en dos o más faltas graves, firmes, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

25. La negativa por parte del trabajador/a a realizar un servicio con una máquina o vehículo para el que está autorizado y capacitado. Quedan exceptuadas aquellas negativas que vengan justificadas porque el servicio a realizar suponga un riesgo para la integridad del vehículo o la carga, así como un riesgo para la salud del operario/a o terceras personas.

**Artículo 51. Excepciones a las ausencias al trabajo.**

De conformidad con el artículo 45.1.g) del Estatuto de los trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse en caso de privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.

El trabajador/a deberá comunicar fehacientemente a la empresa su situación para que esta provea la cobertura de necesidades en cuanto dure su situación, tendrá la consideración de falta injustificada la no comunicación fehaciente a la empresa por parte del trabajador de su situación.

Podrá suspenderse el contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

**Artículo 52. Sanciones.**

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

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

**Artículo 53. Prescripción.**

Las faltas de los trabajadores/as prescriben:

a los diez días hábiles las leves,

a los veinte días hábiles las graves y

a los sesenta días hábiles las muy graves,

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

**Artículo 54. Multas de las normas de tráfico, circulación y seguridad vial.**

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el trabajador/a según la imputabilidad de la misma. En el caso de que la sanción sea notificada a la empresa y abonada por esta, la empresa procederá a descontársela al trabajador/a.

**Artículo 55. Retirada del permiso de conducir.**

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

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

En el supuesto de rescisión del contrato, se reconoce al trabajador/a un derecho de preferencia en el reingreso en el caso de que por parte de la Empresa se lleven a cabo nuevas contrataciones durante un periodo de 6 meses una vez recuperado el carnet de conducir con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador/a se condiciona a la devolución de la indemnización recibida.

Lo expuesto anteriormente, no resultará de aplicación, en los supuestos de retirada del carné durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, consumo de drogas o imprudencia temeraria, en cuyo caso la Empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que se le reconocen en el Convenio y Legislación Vigente.

**CAPÍTULO IX****Acuerdos sindicales**

Artículo 56. Representación legal de los trabajadores/as y deberes y derechos sindicales.

Se entenderá por representante de los trabajadores/as al delegado de personal o, en su caso, el comité de empresa que tendrá las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la ley orgánica de libertad sindical y Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO X****Salud Laboral**

La empresa y los trabajadores/as se comprometerán en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 58. Vigilancia de la salud.

La empresa gestionará con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. Con carácter general, los reconocimientos serán de libre aceptación para el trabajador/a, quien deberá firmar la no aceptación por escrito en caso de renuncia. No obstante, al ser imprescindible para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para terceros, y previo informe de la representación de los trabajadores, será obligatorio realizar un reconocimiento médico con carácter anual para las categorías de operador de grúa móvil autopropulsada, operador de camión grúa, conductor de camión y montador de grúa torre, de conformidad con el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**CAPÍTULO XI****Mejoras sociales**

Artículo 59. Póliza de accidente.

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran incapacidad e incapacidad permanente total o absoluta por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el BOJA, entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación. El importe de la indemnización será por un importe de 34.500 euros.

La contratación de la póliza se hará por un periodo de un año renovándose de acuerdo con la cuantía pactada. Los representantes de los trabajadores/as tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas

**CAPÍTULO XII****Formación**

Artículo 60. Principios generales.

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

En otro orden de cosas, mediante la aprobación del R.D. 284/2021, de 20 de abril, se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores/as de determinados vehículos destinados a transportes por carretera, y la obtención del certificado de aptitud profesional.

La nueva regulación, exige la realización de los oportunos cursos de formación que podrá recibir el trabajador/a en la propia empresa, o en cualquiera de los centros de formación autorizados y homologados a tal fin.

La obligatoriedad en la asistencia a la formación, se extiende a cuantas charlas, cursos, o prácticas, sean sufragadas por la empresa dentro de la jornada laboral y tengan una relación directa con la capacitación profesional del trabajador/a, o con la prevención y formación en materia de riesgos laborales, o cualquier otra materia derivada de las exigencias formativas de nuestros clientes que cada vez con mayor frecuencia, ponen como condición para admitir personal de empresas externas a trabajar en sus instalaciones.

#### Artículo 61. Complemento permiso E.

Con objeto de fomentar la obtención de dicho permiso de conducción, la empresa abonará este complemento a los trabajadores/as que posean el permiso E y acrediten mediante una prueba a elección de la empresa, el buen manejo de los vehículos que autorice dicho permiso.

El importe de este complemento, que es de carácter mensual y salarial, se establece en el Anexo II.

#### Artículo 62. Cursos de renovación del CAP.

Los cursos de renovación del CAP, serán abonados por la empresa y realizados en tiempo de trabajo o de no ser posible se compensarán en horas a criterio de la empresa dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de la formación, siempre que el trabajador/a en el momento de la renovación esté en la plantilla de la empresa desde al menos 3 años antes.

#### Disposición adicional única.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 82. 4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo sustituye íntegramente a los convenios por los que vinieran regulándose las partes con anterioridad. En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

### ANEXO I

Documento de conformidad de multiobra.

Empresa

Trabajador/a

Categoría

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

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

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_.

El Trabajador/a

La Empresa

## ANEXO II

Tabla I para el año 2025

| GRUPO PROFESIONAL                                     | PERFILES LABORALES                                                    | 15 pagas<br>SALARIO<br>BASE<br>MENSUAL | 12 pagas<br>PLUS<br>TRANSPORTE | 12 pagas<br>PLUS<br>ASISTENCIA |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Grupo I. Personal Técnico y de Administración         | Director/a de sucursal                                                | 1.738,04 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Jefe de servicio                                                      | 1.633,50 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Titulado/a de grado superior                                          | 1.437,47 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Titulado/a de grado medio                                             | 1.306,79 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Administrativo/a                                                      | 1.176,12 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Auxiliar Administrativo/a                                             | 1.104,02 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Telefonista                                                           | 1.104,02 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Comercial                                                             | 1.306,79 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
| Grupo II. Personal de Producción y equipos auxiliares | Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada y grúa articulada | 1.176,12 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Conductor/a                                                           | 1.104,02 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Mecánico/a y Mecánico/a-montador/a de grúas torre                     | 1.176,12 €                             | 139,18 €                       | 65,33 €                        |
|                                                       | Ayudante                                                              | S.M.I.                                 |                                |                                |
|                                                       | Ordenanza                                                             | S.M.I.                                 |                                |                                |
|                                                       | Personal de mantenimiento y limpieza                                  | S.M.I.                                 |                                |                                |

Art. 61 Complemento Permiso E: 69,93 € mensuales.

Tabla II para el año 2025

| GRUPO II<br>Perfiles laborales                      | HORA<br>EXTRAORDINARIA<br>LABORABLES | HORA<br>EXTRAORDINARIA<br>FESTIVAS |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Conductor/a Operador/a de grúa móvil autopropulsada | 13,00 €                              | 17,50 €                            |
| Conductor/a Operador/a de Grúa Articulada           | 12,50 €                              | 16,50 €                            |
| Conductor/a                                         | 10,24 €                              | 13,50 €                            |
| Mecánico/a                                          | 12,50 €                              | 16,50 €                            |
| Mecánico/a-montador/a de grúas torre                | 13,00 €                              |                                    |
| Ayudante                                            | 9,14 €                               | 11,00 €                            |

Tabla III para el año 2025

| DIETAS                  | Laborables | Festivos |
|-------------------------|------------|----------|
| Desayuno                | 3,50 €     | 3,50 €   |
| Almuerzo/Cena           | 13,50 €    | 15,50 €  |
| Pernoctación y desayuno | 38,50 €    | 41,50 €  |
| Completa                | 65,50 €    | 72,50 €  |