

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Liquidadoras de Grúas Móviles Autopropulsadas.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 5 de diciembre de 2007, de una parte el Sector de «Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas» en representación de las empresas afectadas, y por otra parte las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este centro directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 4 de enero de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

ÍNDICE**CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**

- Artículo 1.- Ámbito territorial.
- Artículo 2.- Ámbito funcional.
- Artículo 3.- Ámbito temporal.
- Artículo 4.- Compensación y Absorción.
- Artículo 5.- Denuncia.
- Artículo 6.- Comisión Paritaria.
- Artículo 7.- Vinculación a la Totalidad.

CAPÍTULO II: JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

- Artículo 8.- Jornada y Cómputo de jornada.
- Artículo 9.- Vacaciones.
- Artículo 10.- Calendario laboral.
- Artículo 11.- Fiestas laborales.

CAPÍTULO III: ASPECTOS SOCIALES

- Artículo 12.- Licencias y permisos.
- Artículo 13.- Incapacidad Temporal.
- Artículo 14.- Retirada carné de conducir.
- Artículo 15.- Seguro de retirada de carné de conducir.
- Artículo 16.- Seguro de Accidentes de Trabajo.
- Artículo 17.- Jubilación.

CAPÍTULO IV: ASPECTOS ECONÓMICOS

- Artículo 18.- Retribución.
- Artículo 19.- Complementos personales.
- Artículo 20.- Complementos extrasalariales.
- Artículo 21.- Plus productividad.
- Artículo 22.- Plus Asistencia.
- Artículo 23.- Complementos de Puesto de Trabajo.
- Artículo 24.- Guardia localizada.
- Artículo 25.- Nocturnidad.
- Artículo 26.- Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.
- Artículo 27.- Quebranto moneda.
- Artículo 28.- Valor hora ordinaria.
- Artículo 29.- Horas extraordinarias.
- Artículo 30.- Pagas Extra.

CAPÍTULO V: SALUD LABORAL

- Artículo 31.- Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 32.- Grupos y categorías profesionales.

CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES

- Artículo 33.- Cuota Sindical.
- Artículo 34.- Acumulación horas.

CAPÍTULO VIII: CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

- Artículo 35.- Derechos de información sobre el contrato de trabajo.
- Artículo 36.- Contratación temporal.
- Artículo 37.- Período de prueba.
- Artículo 38.- Baja voluntaria.
- Artículo 39.- Formación.
- Artículo 40.- Prácticas de formación en empresas.

CAPÍTULO IX: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES ASÍ COMO PARA LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Artículo 41.- Paridad en el empleo.
- Artículo 42.- Conciliación de vida laboral y familiar.
- Artículo 43.- Medidas contra el tabaquismo.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 44.- Faltas y sanciones.
- Artículo 45.- Faltas leves.
- Artículo 46.- Faltas graves.
- Artículo 47.- Faltas muy graves.
- Artículo 48.- Excepciones a las ausencias al trabajo.
- Artículo 49.- Sanciones.
- Artículo 50.- Prescripción.

CAPÍTULO XI: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 51.- Convenio estatal.
- Artículo 52.- Adhesión al ORECLA.
- Art 53.- Cláusula de Permanencia.

DISPOSICIONES FINALES**ANEXO I TABLA SALARIAL 2007****Introducción**

En Santander, a 5 de diciembre de 2007, reunidos, de una parte, los representantes de la Agrupación Empresarial Cantabra de Alquiladores de Grúas, y de la otra, la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Transporte y Comunicación de CC.OO, deciden suscribir el siguiente Convenio Colectivo Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas.

CAPÍTULO I**CONDICIONES GENERALES****Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL.**

Las disposiciones del presente Convenio, obligan a todas las Empresas que radiquen en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta Comunidad Autónoma, en cuanto al personal dependiente de ellos.

Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio será de aplicación a las empresas que, de acuerdo con los principios de especificidad, se dediquen principalmente a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el RD 837/2003 de 27 de junio que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción Técnica y Complementaria "MIE-AEM-4", del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 1985/2920; AP NDL 579), referente a grúas móviles autopropulsadas.

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, el día 1 de diciembre de 2006, y tendrá una duración de 3 años, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

Respecto a jornada y conceptos retributivos, entrarán en vigor a partir del día siguiente a su firma; ello con independencia de los atrasos del incremento sobre el salario base que será abonado por las empresas con efectos a enero de 2007, en la forma y conceptos que se negocien en el seno de las mismas.

Artículo 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que, únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel global de éste.

Artículo 5. DENUNCIA.

El presente convenio se considerará denunciado por ambas partes, en tiempo y forma, con tres meses de antelación a su vencimiento, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, e iniciándose las tramitaciones oportunas para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria que estará formada por 6 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, Empresarial y Social, firmantes de este Convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo. Las partes podrán utilizar los servicios de Asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del presente Convenio e interpretación de sus preceptos.

b) Previa aceptación expresa por su parte, arbitraje en cuantas discrepancias y conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, les sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.

c) Desarrollo de lo pactado por las partes firmantes de este acuerdo en materia de Formación, Subrogación de trabajadores y Salud Laboral.

d) Regulación con eficacia normativa de las siguientes materias:

- Constitución de ponencias o comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del Sector, incluida la normativa básica sobre promoción empresarial.

- Estudio sobre la aplicación al Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo; estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones.

- Acuerdos sectoriales de formación en todos los ámbitos.

- Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, siempre que hayan transcurrido al menos dos años de la entrada en vigor del Acuerdo General.

- Análisis y gestión del establecimiento de un canon de negociación para su aplicación según la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), de aplicación a las empresas y a los trabajadores del presente Convenio.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria, requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que interpreten preceptos de este Convenio Colectivo, tendrán la eficacia de éste. La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá cada tres meses. La convocatoria se producirá a demanda de cualquiera de las partes, comunicándolo con seis días de antelación como mínimo, y haciendo constar el orden del día.

Artículo 7.- 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 aplicados o interpretados de forma aislada, y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente o el órgano administrativo competente para el depósito y registro, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

CAPÍTULO II**JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL****Artículo 8.- JORNADA Y CÓMPUTO DE LA MISMA.****8.1. JORNADA ORDINARIA.**

La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

En aplicación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas, los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de tres días de descanso retribuido adicionales a los descansos y licencias legalmente establecidos.

Las empresas garantizarán en todo caso al trabajador doce horas de descanso entre jornada y jornada. Excepcionalmente, por razones de fuerza mayor, siniestros que afecten a servicios públicos, seguridad de las personas o de instalaciones susceptibles de producir algún daño para la seguridad o salud de la población, el descanso podrá ser inferior a las 12 horas compensándose las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

A estos efectos, la jornada se computará en los términos dispuestos en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en la obra en la que este alquilada la grúa que maneja.

8.2. CÓMPUTO Y TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

En el cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

2.1.- Se considerarán horas de presencia, aquella 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), averías, expectativas de asignación de centro u otra similares.

El número semanal de horas de presencia no podrá exceder de 20 horas de promedio en el período de referencia de un mes; estas horas se abonarán al precio de la hora que corresponda en el tiempo que se esté realizando, y como mínimo al valor de la hora ordinaria.

Citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

A efectos retributivos se garantizan en cualquier caso el cómputo de 8 horas de jornada diaria de trabajo efectivo; las que excedan de éstas serán horas de presencia o extraordinarias, según proceda.

2.2.- Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros. 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.

2.3.- Se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio colectivo. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario. A los meros efectos de la retribución de las horas extraordinarias, éstas se liquidarán mensualmente según el precio establecido, sin perjuicio de la liquidación mensual que corresponda.

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

- 365 días, menos días de vacaciones, festivos, sábados y domingos y días de libre disposición donde los hubiere.

8.3. DEL PARTE DE TRABAJO.

A 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, cuyo copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente.

La empresa incorporará citado documento al recibo de salarios, en el modelo que se adjunta como Anexo al presente convenio colectivo. Ello con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

Artículo 9. VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Se abonarán sobre el salario convenio incrementado, en su caso, con el complemento personal correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, a tal fin, se elaborará un calendario de las mismas, dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

En la fijación del período de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará las fechas que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, tomando como criterio la no coincidencia en período vacacional de más del 10% de la plantilla simultáneamente. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. No comenzarán en el día de descanso del trabajador.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios permanentemente durante su vigencia.

El trabajador que se encuentre disfrutando las vacaciones y se produzca hospitalización, por motivo de enfermedad grave, interrumpirá dichas vacaciones mientras dure la hospitalización.

El período de vacaciones no podrá comenzar en festivo, víspera de festivo o víspera de descanso semanal.

Artículo 10. CALENDARIO LABORAL.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario Laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

Artículo 11. FIESTAS LABORALES.

En aplicación del artículo 47º del R.D. 2.001/ 83 (Disposición Derogatoria Única del R.D. 1.561/1995), las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año y serán las publicadas cada año en el Boletín Oficial de Cantabria. Cuando por razones técnicas ú organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio.

El trabajador solicitará a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el día en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo atender la empresa citada petición siempre que no haya para el día solicitada una ausencia de plantilla superior al 10% de la misma.

CAPÍTULO III

ASPECTOS SOCIALES

Artículo 12. LICENCIAS Y PERMISOS.

De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a los días de permiso retribuido, por las circunstancias que a continuación se señalan:

a) Matrimonio: Quince días.

b) Nacimiento de hijos: Tres días.

c) Enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas durante la hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como del cónyuge ó compañero/a: Dos días laborables. Cuando con idéntico motivo, el trabajador precise trasladarse fuera de la provincia le corresponderán 4 días laborables de licencia retribuida.

d) Traslado del domicilio habitual: Un día.

e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Voluntariamente, la trabajadora podrá sustituir este derecho, por reducción de la jornada normal en media hora, siempre que sea con la misma finalidad, pudiendo ser disfrutado este permiso, de forma indistinta por la madre o el padre en caso de que ambos cónyuges trabajen.

f) Casamiento de padres o hijos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho: El día.

Artículo 13. INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).

En caso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá la cantidad que abone el INSS u Organismo correspondiente.

En el supuesto que dicha cantidad sea inferior al Salario Convenio, la Empresa abonará la diferencia resultante hasta completar el 100% de su Salario Convenio, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de su baja. Cuando no exista hospitalización, en caso de baja por enfermedad, la citada diferencia será percibida únicamente a partir del decimosexto día siguiente al de la baja.

En caso de accidente o enfermedad profesional reconocida en expediente judicial o administrativo, el trabajador percibirá el 100% de su salario convenio, desde el primer día de la baja.

A los efectos de interpretación de este artículo, se entenderá como Salario Convenio, el salario base de las tablas anexas, el complemento personal si lo hubiera, y la prorata de las pagas extraordinarias.

Artículo 14. RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

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

Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de 30 días de preaviso para proceder a la rescisión. En este último supuesto, se reconoce el derecho del trabajador a reingresar en la empresa una vez recuperado el carné de conducir con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador se condiciona a la devolución de la indemnización recibida.

Lo expuesto anteriormente, no resultará de aplicación en los supuestos de retirada definitiva del carné durante la jornada laboral, ni tampoco a la retirada temporal por causa de alcoholismo o cualquier otra adición o imprudencia temeraria en cuyo caso la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Artículo 15. SEGURO DE RETIRADA DE CARNÉ DE CONDUCIR.

La empresa, a petición de sus conductores, cubrirá el 50% del coste de un seguro de retirada del carné de conducir que garantice como mínimo al trabajador la percepción de 1.300,00 euros mensuales, durante la privación temporal del permiso de conducir.

Artículo 16. SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidentes de trabajo a favor de sus trabajadores, que garantice a los mismos, o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 24.000,00 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente total para la profesión habitual, y de 30.000,00 euros en caso de gran invalidez o invalidez permanente absoluta.

En 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 accidente.

Será negociable entre empresas y trabajadores el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas.

Las cantidades reflejadas en el presente artículo serán de aplicación a partir del día 1 de enero de 2005, permaneciendo vigentes para el año 2004 las cantidades pactadas en el Convenio anterior.

Artículo 17. JUBILACIONES.

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

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

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

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, el 15% de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial tendrá la consideración de permiso retribuido por mayor de 60 años, desde el momento en que se formalice la jubilación parcial.

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

Igualmente, y de conformidad con el R.D. 1.194/85, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, perceptor de la prestación de desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante trabajo de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

En caso de reducirse la edad obligatoria de jubilación por disposición oficial, quedará este artículo sin efecto hasta tanto sean fijadas las nuevas edades en negociación entre las partes deliberantes del presente Convenio.

CAPÍTULO IV**ASPECTOS ECONÓMICOS****Artículo 18. RETRIBUCIONES.**

Para el año 2007 se aplicarán las tablas salariales pactadas en el presente Convenio y que se adjuntan como anexo I a partir de la firma del presente convenio.

Respecto a las dietas y kilometraje por desplazamiento, se aplicarán las cuantías reflejadas igualmente, en las tablas del convenio.

Para los años 2008 y 2009 se acuerda un incremento del 5% sobre todos los conceptos retributivos contenidos en el presente convenio.

Artículo 19. COMPLEMENTOS PERSONALES.

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos personales en base a criterios de convenios anteriores, se les respetará la cantidad a título personal, siempre que no implique duplicidad de abono por cualquier concepto.

Artículo 20. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.**20.1.- DIETAS**

Concepto	2007
Técnicos	
Dieta completa	66,42
Alojamiento/ desayuno	28,46
Comida	18,98
Cena	18,98
Oficiales Administrativos, Encargados Generales y Encargados	
Dieta completa	55,57
Alojamiento y desayuno	24,41
Comida	15,58
Cena	15,58
Resto de Personal	
Dieta completa	41,00
Alojamiento desayuno	18,00
Comida	11,50
Cena	11,50

Dará derecho al percibo de la dieta completa, la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12.00 horas y la llegada después de las 14.00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las 20.00 horas y retorne después de las 22.00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las 00.00 horas.

20.2 Desplazamientos.

Los desplazamientos y 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.

En caso de utilización voluntaria del vehículo propio, se negociará entre las partes el precio por kilómetro.

En caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el coste de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 21. PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Dadas las peculiaridades de las Empresas del sector, sus diferentes organizaciones administrativas y comerciales, así como los diferentes servicios y vehículos empleados por las mismas, en cada caso, se podrá establecer un sistema de incentivos a negociar en el seno de cada empresa.

Artículo 22. PLUS DE ASISTENCIA.

Se acuerda un Plus de Asistencia de 25,00 euros/mes para el personal afectado por este convenio.

El percibo de este Plus de Asistencia, está condicionado a la puntualidad y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Dicho Plus se perderá por falta de puntualidad de cuatro días o no asistencia de dos o más días al trabajo en un mes.

Únicamente se considerará causa justificada de inasistencia y por lo tanto no dará lugar a la pérdida de dicho plus, cuando sea debida a actividades sindicales de los representantes de los trabajadores y en el cometido de sus funciones.

Dicho Plus de Asistencia se percibirá por un máximo anual de once mensualidades, estando excluidas las pagas extraordinarias y las vacaciones.

Artículo 23. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Son Complementos de Puesto de Trabajo, y por lo tanto no consolidables, los que se deriven 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.

Su retribución será fijada entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores, o directamente con éstos si no hubiere representación Sindical, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija.

Artículo 24. GUARDIA LOCALIZADA.

Las empresas podrán establecer de estimarlo necesario, un turno de guardia localizada a través del dispositivo que la empresa entregue al trabajador, y que comprenderá la disponibilidad del mismo durante las 24 horas del día por un término de 15 días.

Esta guardia localizada se retribuirá en un precio mínimo mensual de 100,00 euros/mes, que percibirá el trabajador adscrito a la guardia en el mes que desarrolle la misma.

Las guardias cubiertas durante fiestas sociales o religiosas de especial relevancia para la comunidad se retribuirán en un importe de 150,00 euros/mes.

A estos efectos, se consideran fiestas de especial relevancia las que se señalan a continuación: 24, 25, y 31 de diciembre; 01, 05 y 06 de enero.

Artículo 25. NOCTURNIDAD.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana, percibirá por cada hora o fracción, un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del valor de la hora ordinaria.

Estas bonificaciones las percibirán aquellos trabajadores que por razón de turnos de trabajo efectúen su jornada dentro de estos límites.

Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella, o que sin haber sido contratado así, lo solicite voluntariamente el trabajador y lo acepte la empresa.

Artículo 26. TRABAJOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Dada la actividad de servicio que tiene la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, las partes firmantes del presente convenio convienen en la necesidad de tener cubierto el servicio los 7 días de la semana.

A fin de permitir conciliar la vida laboral y familiar, y que los trabajadores puedan tener una planificación de los fines de semana que les pueda corresponder trabajar, se

acuerda que los trabajos en sábados y domingos se cubran alternativamente por el 50% de la plantilla cada fin de semana a lo largo de cada año.

De esta manera, los trabajos que surjan en sábados o domingos serán cubiertos por el nº de trabajadores necesarios dentro del 50% de la plantilla adscrita a los mismos. En cualquier caso, las empresas admitirán la permuta que los trabajadores establezcan entre sí, siempre que tengan la misma cualificación y aptitud profesional. La empresa notificará a los trabajadores que deban prestar servicios en sábados durante la jornada anterior.

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

Las horas trabajadas en sábado se abonarán con un aumento del 20% según la tabla reflejada en este convenio.

Las horas trabajadas en domingo o festivo, se abonarán con la un aumento del 20%, a lo que se añadirá en concepto de dieta una cantidad igual a 4,66 euros hora trabajada. La cantidad global así calculada es la que se fija en la tabla de este convenio.

Están exceptuados del percibo de esta dieta aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para trabajar en sábados, domingos y festivos.

Artículo 27. QUEBRANTO DE MONEDA.

El personal que realice funciones de cobro y/o pago de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de Quebranto de Moneda el 5% de su salario base convenio mensual, respetando los derechos adquiridos. Este concepto tiene la consideración de percepción no salarial, por lo que no computará, ni para las pagas extraordinarias ni durante el período de vacaciones, y no cotiza a la Seguridad Social ni se retiene para el IRPF, siempre que no se exceda de los topes legalmente establecidos.

Artículo 28. VALOR HORA ORDINARIA.

Para el cálculo del valor hora ordinaria, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. La fórmula de su cálculo aceptada es la siguiente: Salario Base mensual más Complemento Personal por 15 mensualidades, más complementos salariales por 12 mensualidades, dividido todo ello entre el número de horas anuales pactado en este Convenio.

Artículo 29. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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 necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo. Todo ello sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de 2 horas.

Los valores pactados y que se reflejan en las tablas anexas, representan la cantidad a abonar por este concepto a todos los trabajadores, según sus categorías.

Artículo 30. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Cada año natural se devengarán 3 pagas extraordinarias por el importe del Salario Convenio mensual más complementos personales si los hubiere, cada una de ellas distribuidas en las siguientes fechas:

- La primera, con fecha límite el día 15 de marzo, devengada por el año anterior.
- La segunda, con fecha límite 15 de julio.
- Y la tercera, en Navidad, con fecha límite 15 de diciembre.

En los casos que el trabajador no alcance el año completo, se prorratearán de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

CAPÍTULO V

SALUD LABORAL

Artículo 31. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

31.1. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, realizarán un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como trabajo efectivo.

Los resultados de los reconocimientos médicos gozarán de la debida confidencialidad, por lo que la empresa no tendrá acceso a los mismos, salvo consentimiento expreso del trabajador/a.

Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad.

31.2. ACCIÓN PREVENTIVA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Las Empresas firmantes del presente Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral, para lograr la sustitución de aquellas situaciones peligrosas, por las que entrañen poco o ningún peligro.

En todo caso, las empresas adoptarán las medidas, acciones, planteamientos, para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo posible y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores/as.

Todas las actuaciones que, en materia de seguridad y salud laboral pongan en marcha conjuntamente empresas y trabajadores/as irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y salud de los trabajadores/as.

En el supuesto de que los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, el empresario, tras la comunicación del resultado de los mismos al Delegado de Prevención, o Comité de Empresa en su defecto, o Representante Sindical, adoptará aquellas actividades de prevención más adecuadas y eficaces, para garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La evaluación de riesgos en el supuesto de situación de embarazo o lactancia, habrá de detectar si las condiciones de trabajo, pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en aquellas actividades que presenten riesgo específico. En este supuesto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o tiempo de trabajo.

Cuando no fuera posible dicha adaptación, y tras informe certificado del médico de la Seguridad Social, se efectuará un cambio de puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, tienen el derecho a la información y formación sobre las condiciones de trabajo, actividad, maquinaria, tecnología, que de alguna manera pudieran representar riesgo para su salud y seguridad personal o colectiva en el trabajo.

31.3. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Se constituirá como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, el Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas de 50 o más trabajadores/as. Estará formado por Delegados de Prevención y por el Empresario en número igual al número de Delegados de Prevención.

Por mutuo acuerdo entre las partes, se fijará un calendario de reuniones, si así lo consideran oportuno.

La Comisión mixta paritaria de este Convenio, desarrollará lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, elaborando el reglamento de funcionamiento y la creación del Comité de Seguridad y Salud.

31.4. DELEGADOS DE PREVENCIÓN- CRÉDITO HORARIO.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención reconocidos por la LPRL 31/1995, para el desempeño de

las funciones previstas en dicha Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Esto supone que cada Delegado de Prevención dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con el siguiente baremo:

Número de trabajadores	Horas
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32. FUNCIONES, GRUPOS Y CATEGORÍAS.

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

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

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.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

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.

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.

1.b) Jefe de servicio - Encargado. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

2 Personal de producción.

2.a) Operador de grúa móvil autopropulsada. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase "C" como mínimo y del carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación a tenor de las necesidades de ésta siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada, así como el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

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

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

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 actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

2.e) Ayudante. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención,

sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que le sean encomendadas por el Jefe de Taller o Jefe de Servicio para cualquier actividad de la empresa, colaborando si es requerido para ello en el montaje, desmontaje de la grúa, colocación de señales, labores de traslado de documentación, etc...

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.

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

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. CUOTA SINDICAL.

Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En consecuencia se desarrollaran los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.

- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.), siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.

- Descuento en nómina de la Cuota Sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.

- Excedencia para ocupar cargos sindicales.

- Acumulación de las horas sindicales de los Delegados o miembros de Comités de Empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que participen como miembros titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Regional de Grúas Móviles Autopropulsadas, les facilitarán los permisos que se pacten a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración.

Ningún Delegado de Personal, miembro de Comité de Empresa o Delegado Sindical, podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según Convenio Colectivo.

Artículo 34. ACUMULACIÓN DE HORAS.

Las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona, por períodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VIII

CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 35. DERECHO DE INFORMACIÓN LABORAL SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO.

Se fija el contenido del Derecho de Información de los representantes de los Trabajadores en la empresa en materia de Contratación Laboral, estableciendo para ello la obligación del Empresario de entregar a aquellos, una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, exceptuándose los de relación laboral especial de alta dirección, todo ello, en la forma legalmente establecida al efecto.

Artículo 36. CONTRATACIÓN TEMPORAL.

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

Las partes firmantes del presente convenio asumen en su totalidad las disposiciones que contiene el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas en su artículo 21 sobre contrato fijo de obra, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato para la formación y contrato en prácticas que se dan reproducidos.

Artículo 37. PERÍODO DE PRUEBA.

Las partes podrán concertar un período de prueba que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses para técnicos y titulados y de tres meses para el resto de personal de las empresas.

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 cualesquiera 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 38. BAJA VOLUNTARIA.

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la misma de forma escrita y con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

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

Artículo 39. FORMACIÓN.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Alquiladores de grúas móviles de Cantabria que estará compuesta por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de los sindicatos firmantes de este Convenio.

En el plazo de tres meses después de la firma del presente Convenio Colectivo, se llevará a cabo la efectiva constitución de dicha Comisión de Formación, así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el sector bajo las siguientes directrices:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Sólo los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

La Comisión Paritaria de Formación, de forma directa en régimen de conciertos con centros oficiales, homolo-

gados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el Sector.

Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Para el desarrollo de la Formación Profesional del Sector, se acuerda adherirse a los Acuerdos de Formación, tanto de ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 40. PRÁCTICAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS.

Las partes firmantes del presente Convenio dentro de los programas formativos elaborados por la Comisión Paritaria de Formación del mismo, acuerdan que, quienes tengan que completar su formación profesional en el sector de grúas móviles autopropulsadas, puedan realizar sus prácticas en las Empresas del Sector que así lo soliciten.

Durante el tiempo de realización de las prácticas, los alumnos no mantendrán vinculación laboral alguna con la empresa, viniendo obligado el Centro de Formación autorizado por la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio, a suscribir los seguros correspondientes que la misma determine.

Las empresas abonarán a los alumnos en prácticas todos los gastos de alojamiento y manutención que originen, o bien el importe de las dietas establecidas en este Convenio. Asimismo, abonarán en concepto de beca la cantidad que la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio determine.

CAPÍTULO IX**MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES, Y CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR****Artículo 41.- PARIDAD EN EL EMPLEO.**

Siendo conscientes las partes firmantes del presente convenio de que el sector de grúas móviles autopropulsadas carece de una implantación femenina real, parte social y empresarial asumen el compromiso de fomentar la formación y posterior contratación de mano de obra femenina que permita una presencia más equilibrada en las empresas en todas las categorías profesionales de la misma.

A estos efectos, se dirigirán al Instituto de la Mujer, y a cuantos organismos autonómicos tenga competencias en esta materia, a fin de colaborar de forma tripartita en la formación e implantación de mano de obra femenina en el sector.

Igualmente, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, las empresas afectadas por este convenio, se comprometen a implantar durante la vigencia del mismo el plan de igualdad al que se refiere citada norma, aún cuando por número no vinieren obligados a ello.

A estos efectos, solicitarán el apoyo técnico necesario de los órganos autonómicos competentes.

Artículo 42. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Siendo conscientes las partes firmantes del presente convenio, de la existencia de múltiples circunstancias en la vida familiar que pueden exigir la dedicación puntual a la familia que no es posible profesar con los instrumentos legales sobre licencias existentes en la actualidad, se acuerda la obligatoriedad de la empresa de conceder

excedencias voluntarias de duración inferior a la mínima establecida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores a petición del trabajador por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos y nietos del trabajador. La concesión de esta licencia estará condicionada a la justificación de la necesidad familiar que se invoque y a que el trabajador haya agotado los permisos retribuidos de que disponga, así como al preaviso a la empresa en tiempo suficiente que permita la sustitución del trabajador excedente.

Artículo 43.- MEDIDAS CONTRA EL TABAQUISMO.

Las partes firmantes del presente texto, convienen en considerar el tabaquismo como una situación de riesgo para la salud del trabajador y cuantos conviven con el mismo.

Es por ello que parte social y empresarial se comprometen a colaborar en la adopción de jornadas de sensibilización e información contra el hábito de fumar, adoptando en colaboración con la Administración laboral y sanitaria competente las medidas que sean precisas para erradicar o minimizar este hábito.

A la hora de establecer estas medidas en concreto, ambas partes tendrán en cuenta las necesidades de producción y la situación de descanso de los trabajadores afectados.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. FALTAS Y SANCIONES.

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 y por el presente convenio.

Artículo 45. 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 período de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- FALTAS GRAVES.

Son faltas graves:

1) Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.

2) Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3) El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

4) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves en los mismos.

7) El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

8) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.

11) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12) No entregar a la empresa en los plazos establecidos por la empresa, los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

13) No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

14) No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

15) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

16) Apagar o inutilizar los teléfonos móviles u otros sistemas de localización de los que el trabajador haya sido dotado durante los períodos que los mismos deban estar activos, siempre que el trabajador haya podido ser sustituido y esta acción no haya causado perjuicio al servicio o a la empresa.

17) La reincidencia en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 47.- 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 período de seis meses o 10 días alternos durante un año.

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

- 4) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 5) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada,
- 6) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- 7) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.
- 8) La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.
- 9) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.
- 10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 11) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 12) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 13) El acoso sexual.
- 14) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.
- 15) La trasgresión de la buena fe contractual.
- 16) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve período de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- 17) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 18) La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 58 de este Convenio.
- 19) La negativa a la asistencia a cursos de formación profesional necesarios para la realización de la actividad laboral o relacionados con la seguridad de la misma, sufragados por la empresa aún cuando éstos se realizaran fuera del horario normal de la misma.
- 20) Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.
- 21) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- 22) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurren en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- 23) Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material de la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la empresa.
- 24) La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.
- 25) Apagar o inutilizar los teléfonos móviles u otros sistemas de localización de los que el trabajador haya sido dotado durante los períodos en que los mismos deban estar activos, cuando el trabajador no haya podido ser sustituido y esta acción haya causado perjuicio al servicio o a la empresa.
- 26) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 48. 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 49.- SANCIONES.

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

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

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

c) 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.

2.- Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

3. Teniendo en cuenta la importancia del tratamiento preventivo y asistencial sobre el consumo de drogas, y que se deberá promover la inserción laboral de los trabajadores que finalicen un proceso terapéutico en este sentido, las empresas afectadas por este Convenio, renuncian a actuar punitivamente contra quienes se sometan a terapias de deshabituación.

Artículo 50. PRESCRIPCIÓN.

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves; y a los sesenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 51. CONVENIO ESTATAL.

Las partes firmantes de este Convenio, asumen expresamente el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas suscrito de una parte, en representación empresarial, por la AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS ALQUILADORAS DE GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS (ANAGRAL) y, de la otra, en representación social, por los Sindicatos UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y COMISIONES OBRERAS (CCOO).

Citado Acuerdo complementará al presente Convenio Colectivo Regional en todo lo no regulado específicamente en el mismo.

Artículo 52. ADHESIÓN AL ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria. (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el BOC de Cantabria el día 24.01.01.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación- conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Artículo 53.- PERMANENCIA.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 69 del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas, se señala que el coste de la formación teórica y práctica para la obtención de los permisos de operador de grúa móvil autopropulsada ascienden a los siguientes importes y cuantías:

Curso teórico: 2133,42 euros.

Curso práctico: 10,341,24 euros.

Ambas partes acuerdan que el tiempo máximo de permanencia exigible en la relación individual de trabajo será de 12 meses.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA. En el ámbito de este Convenio, la Representación Empresarial y Sindical acuerdan adherirse a la Fundación Laboral del Sector, que se está desarrollando en el ámbito estatal entre las patronales del sector y las centrales sindicales.

TABLA SALARIAL 2007

Categorías Profesionales	Salario 2007 Mensual	Salario 2007 Anual	Hora Extra	Hora Extra Sábados	Hora Extra Domingos y Festivos
Director de Sucursal	1.627,77	24.416,62			
Jefe de Servicio	1.605,52	24.085,00			
Titulado de Grado Superior	1.436,31	21.544,71			
Titulado de Grado Medio	1.188,55	17.828,37			
Administrativo	959,86	14.398,00	8,94	10,72	15,38
Auxiliar Administrativo	877,15	12.432,30	8,62	10,34	15,00
Comercial	959,86	14.398,00	8,94	10,72	15,38
Telefonista	837,34	12.560,23	7,63	9,15	13,81
Conductor Grúa móvil autopropulsada	956,15	14.342,26	8,62	10,34	15,00
Conductor grúa articulada	915,21	13.738,75	8,62	10,34	15,00
Conductor	915,21	13.738,75	8,62	10,34	15,00
Mecánico	936,23	14.043,58	8,62	10,34	15,00
Ayudante	877,15	13.157,37	7,63	9,15	13,81
Ordenanza	837,34	12.560,23	7,63	9,15	13,81
Personal de Mantenimiento y Limpieza	837,34	12.560,23	7,63	9,15	13,81

EMPRESA		CENTRO DE TRABAJO		
DOMICILIO		INSCRIPCIÓN SS.	CIF	
Nº MATRICULA	APELLIDOS Y NOMBRE	NIF	DEP/SEC	
ANTIGÜEDAD	G.COT.	CATEGORÍA	NÚMERO SS.	PERIODO PAGO
PERIODO DE LIQUIDACIÓN DE AL				

I	S	A	COD	CONCEPTO	Devengos	Retenciones

SUJETO A SS	PP EXTRAS	BASE SS	BASE IRPF	%	DEVENGOS	RETENCIONES

B.TARIFADA	%
ACC-DESEM	%

I=COTIZA PARA LR.P.F.
S=COTIZA PARA SEG.SOCIAL
A=COTIZA PARA ACCIDENTES

LIQ. A PERCIBIR

Desglose Mensual de Horas:	
-Horas de trabajo efectivo:	
-Horas de presencia:	
- Horas estructurales:	
- Horas extraordinarias:	
Conforme el trabajador	Conforme la empresa

08/315

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Información pública del depósito de los Estatutos de la Asociación Empresarial Cántabra de Televisiones de Proximidad en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 7 de enero de 2008, han sido depositados el acta de constitución y los Estatutos de la Asociación Empresarial Cántabra de Televisiones de Proximidad. Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por empresarios, personas físicas o jurídicas dedicadas a la actividad profesional de comunicación y transmisión de televisión profesional en Cantabria (artículo 3º, párrafo 1º), siendo los firmantes del Acta de Constitución don Ángel Quintos Ríos, con DNI número 13706139-W, en su calidad de presidente, don Enrique Alonso Hermosa, con DNI número 13668074-W, en su calidad de secretario, don José Ramón Saiz Fernández, con DNI número 13885135-N, en su calidad de tesorero, y don Julian José Soto Rico, con DNI número 16434718-E, en su calidad de vocal.

Santander, 18 de enero de 2008.-La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.
08/902

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Información pública del depósito de los Estatutos de la Asociación de Rederas de Bajura de Cantabria, AREBACA en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 2 de enero de 2008, han sido depositados los Estatutos de Asociación de Rederas de Bajura de Cantabria (AREBACA). Su ámbito territorial es la Región de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por las personas físicas o jurídicas que se dediquen profesional o empresarialmente a la actividad de rederas o a actividades relacionadas directa o indirectamente, siendo los firmantes del Acta de Constitución doña Elvira Larrañaga Arriola con DNI 13732466-V, doña Manuela Milagros Amate Izaguirre con DNI 13702674-X y doña María Concepción Aguirre González con DNI 20196138-E.

Santander, 18 de enero de 2008.-La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.
08/903