



## **VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

**RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2024, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector Alquiler de Grúas Móviles Autopropulsadas de Aragón.**

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Alquiler de Grúas Móviles Autopropulsadas de Aragón (código de Convenio 72000315012008), suscrito el día 8 de febrero de 2024 por la Asociación de Grúas de Aragón (AGRUAR), en representación de la parte empresarial, y por los sindicatos UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 16 de febrero de 2024, requerida subsanación con fecha 4 de marzo de 2024 y aportada la documentación subsanada el día 9 de abril de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo del sector Alquiler de Grúas Móviles Autopropulsadas de Aragón en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 24 de abril de 2024.

**El Director General de Trabajo,  
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL**



## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALQUILER DE GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS DE ARAGÓN

### PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del Convenio, formada por la parte empresarial por representantes de la Asociación de Grúas de Aragón (AGRUAR) y por parte de la representación legal de los trabajadores, representantes de UGT y CCOO, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

### CAPÍTULO I

#### Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

##### Artículo 1. *Ámbitos.*

###### 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

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 Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria "MIE-AEM-4", del Reglamento de aparatos de elevación y manutención (RCL 1985/2920; ApNDL 589), referente a grúas móviles autopropulsadas.

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

###### 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien las condiciones económicas del mismo surtirán efectos el día 1 de enero de 2022, si bien las tablas correspondientes a 2022 se actualizan a los solos efectos de aplicar sobre ellas el incremento para 2023, año en el que será aplicable desde el 1 de enero la retribución pactada en el Convenio.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 3 años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

###### 4. *Cláusula de descuelgue.*

Sin perjuicio de lo anterior cuando concurren causas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder a inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo conforme al procedimiento previsto en el citado artículo.

##### Artículo 2. *Denuncia y prórroga.*

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

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de su registro, a la Autoridad Laboral.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, prorrogarán su vigencia las cláusulas normativas y decaerán las cláusulas obligacionales.

##### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

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



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

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio.

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

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

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

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

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 3 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

#### Artículo 5. *Arbitraje de la comisión.*

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdo, podrán ser sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

1. Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2. Absorción. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

#### Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas, que en cómputo global anual y en su conjunto tuvieran pactadas los trabajadores y trabajadoras.

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



## CAPÍTULO II

### Contrato. Tipos y duración

#### Artículo 8. *Forma de contrato.*

La contratación de trabajadores y trabajadoras se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y ocupación, vigentes en cada momento y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modelos de contratación laboral previstos en la Ley y en este Convenio, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas vienen obligadas a hacer entrega del contrato de trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso en el plazo de cinco días tras la tramitación del mismo en la Oficina Pública de Colocación. Los contratos se extenderán de acuerdo con los modelos oficiales establecidos por la legislación vigente.

Los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, habrán de formalizarse por escrito, en modelo oficial si existiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

La copia básica se entregará por el empresario/empresaria, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.

#### Artículo 9. *Tipos de contratos.*

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

##### a) Contrato de duración determinada del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

###### 1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

###### 2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

##### b) Contrato formativo.

###### b.1) Contrato para la formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

###### a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.



Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) Para todas las demás reglas de este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Expresamente se prevé, con los límites antes señalados, podrán ser objeto de un contrato para la formación, los trabajadores y trabajadoras que sean contratados por la empresa y carezcan del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, y reciban de la empresa la formación necesaria para la superación del examen exigido por la ITC MIE-AEM4. El contrato de formación finalizará en el momento que se supere dicho examen y se obtenga la autorización o carnet, independientemente de su conversión automática en otro tipo de contrato para la categoría de operador de grúa móvil autopropulsada.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador/trabajadora en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

- b.2) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional lo siguiente:

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Para todas las demás reglas de este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

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

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



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

**Artículo 11. *Baja voluntaria.***

El trabajador/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 período 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 12. *Preaviso.***

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

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

El empresario/a, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

**Artículo 13. *Promoción profesional.***

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

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo**

**Artículo 14. *Principios generales.***

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

**Artículo 15. *Movilidad funcional.***

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la Comisión Paritaria resulta competente para concretar a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio la equivalencia o no entre dos o más categorías profesionales según los parámetros marcados por el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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



#### Artículo 16. *Grupos profesionales.*

A la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Grúas Móviles 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.

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal técnico y de administración.

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

Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares.

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

#### Artículo 17. *Definición de categorías profesionales.*

##### 17.1. Personal técnico y de administración.

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

##### 17.1.a) Director/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.

##### 17.1.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.

##### 17.1.c) Titulado/a de grado superior.

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

##### 17.1.d) Titulado/a de grado medio.

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

##### 17.1.e) Administrativo/a de Primera.

Es el empleado o empleada 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.

##### 17.1.f) Administrativo/a de Segunda.

Es el empleado o empleada que realiza las mismas funciones que el Administrativo/a de Primera, sin alcanzar su nivel de cualificación y profesionalidad.

##### 17.1.g) Auxiliar de Primera.

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

##### 17.1.h) Auxiliar de Segunda.

Es el empleado o empleada que realiza las mismas funciones que el/la Auxiliar de Primera, sin alcanzar su nivel de cualificación y profesionalidad. En esta categoría, sólo se podrá permanecer, como máximo, durante el período de un año.

##### 17.1.i) Telefonista.

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

**17.1.j) Comercial.**

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

**17.2. Personal de producción.****17.2.a) Conductor/a operador/a de grúa móvil autopropulsada.**

Es el empleado/a que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase C como mínimo y del carné de operador/a 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.

**17.2.b) Conductor/a operador/a de grúa articulada.**

Es el empleado/a 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.

**17.2.c) Conductor/a.**

Es el empleado o empleada 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, así como en el montaje y desmontaje de la grúa. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

**17.2.d) Mecánico/a.**

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.

**17.2.e) Conductor/a Ayudante vehículo auxiliar.**

Es el empleado/a que conduce vehículos auxiliares de las Grúas, pudiendo y debiendo realizar, asimismo, trabajos de ayuda al/la gruista.

**17.2.f) Ayudante.**

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

**17.2.g) Aspirante a Operador/a de Grúa móvil:** Es el empleado o empleada que todavía no dispone del carnet profesional de operador/a de Grúa, y realiza, en consecuencia, trabajos de auxiliar y ayuda.

**17.2.h) Ordenanza.**

Es quién vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe; 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.

**Artículo 18. *Movilidad geográfica.***

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

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

**Artículo 19. *Desplazamientos.***

Si el cambio de residencia del trabajador o trabajadora, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Para el desplazamiento deberán existir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

La empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a dos semanas que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados, con al menos 7 días de antelación, siempre que conozca suficientemente la duración de dicho desplazamiento. En los restantes supuestos, se procurará avisar con la mayor antelación posible. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

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

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

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

En el caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses y con el máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje. 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 20. *Traslados.***

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores o trabajadoras, que exija cambio de residencia, cuanto existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, de conformidad con el artículo 40 ET, 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/las 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.

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



además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

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

Si se da la necesidad de movilidad de trabajadores/as para prestar servicios en obras fuera de la residencia habitual del trabajador, se facilitará que preste ese servicio con carácter preferente, aquel trabajador/a que voluntariamente acepte su realización.

#### CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo

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

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo, durante la vigencia total del Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, siendo la jornada anual de 1.792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual.

En el supuesto de que el Convenio estatal procediera a reducir la jornada, la nueva jornada resultante será de aplicación inmediata en nuestra Comunidad.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de 20 minutos diarios para el tiempo del bocadillo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el cual será considerado tiempo de trabajo efectivo.

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

El horario de trabajo vendrá determinado por el contrato del trabajador/a y las exigencias del cliente, respetándose en todo caso los descansos legalmente establecidos.

##### Artículo 23. *Puntualidad.*

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

Excepcionalmente el trabajador o trabajadora 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 y con un máximo de dos horas.

##### Artículo 24. *Cómputo horario.*

El cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador/a deberá distinguir entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, u otros similares. El número de horas de presencia máximo no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el período de referencia de un mes; estas horas se abonarán al precio de hora extraordinaria.

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

Se garantizan 8 horas de jornada diaria, las que excedan de éstas serán horas de presencia o extraordinarias, estas últimas tendrán siempre carácter voluntario y la suma de ambas no excederá el límite para respetar el descanso diario y semanal. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse en los ámbitos inferiores.

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

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

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



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

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

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

A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

#### Artículo 25. *Descansos.*

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

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

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, dichas vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal, festivos, ni en víspera de festivo.

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

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

Los trabajadores y trabajadoras deberán conocer su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

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

Los permisos y licencias del Convenio se regularán por la legislación vigente en cada momento.

De acuerdo con la legislación vigente la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo necesario para la revisión del carné de conducir y psicotécnico.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Cualquier otra legal o convencionalmente establecida.
- k) Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, incluido el colectivo LGTB+, inscrita en registro público así como los casos de adopción y acogimiento legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.
- l) Los trabajadores y trabajadoras dispondrán para su asistencia o la de un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge/ pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro, de hasta 8 horas anuales, en proporción a la jornada efectivamente realizada, en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de la Seguridad Social debiendo presentar el justificante de asistencia, y preavisando con la mayor antelación posible.
- m) En todo lo no recogido expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.  
A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos en la legislación vigente.

#### Artículo 28. *Excedencia forzosa.*

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

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

#### Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

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

2. El trabajador/a excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

Disposiciones comunes para las excedencias:

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador/a, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Durante el período de excedencia, el trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reintegro.

#### Artículo 30. *Jubilación parcial.*

Se pacta la obligatoriedad por la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada con la simultánea contratación de otro trabajador o trabajadora con contrato de relevo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente. Esta obligatoriedad queda condicionada a que se produzcan los siguientes requisitos:

1. El trabajador/a haya comunicado a la empresa dicha solicitud con un preaviso mínimo de 90 días a la fecha a la que pretenda la jubilación parcial.

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



Ejercitada por el trabajador/a su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes señaladas, el porcentaje de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial.

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

#### Artículo 31. *Calendario laboral.*

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

### CAPÍTULO V

#### Percepciones económicas: Concepto y estructura

#### Artículo 32. *Retribuciones salariales.*

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

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

#### Artículo 33. *Retribuciones no salariales.*

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

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

#### Artículo 34. *Estructura salarial.*

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

#### Artículo 35. *Movilidad funcional salarial.*

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

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

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

#### Artículo 36. *Tabla salarial.*

Se establecen unas tablas de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador/a, la que corresponda a su categoría profesional durante los años de duración del Convenio, y que se contienen en el anexo I de este Convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio disfrutaran globalmente y en conjunto de todos los conceptos retributivos, de salarios superiores a los que figuran en el anexo I, seguirán percibiendo los mismos en concepto de condición más beneficiosa.



#### Artículo 37. *Salario base.*

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

#### Artículo 38. *Complementos salariales.*

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

#### Artículo 39. *Tipos de complementos.*

Con carácter general, las empresas podrán abonar en sus nóminas varios complementos con la misma denominación, siempre y cuando retribuyan circunstancias distintas.

1. Complemento personal, por el mismo se retribuye al trabajador/a aquellas características propias del trabajador/a, que evidencian una especial formación y/o conocimiento; igualmente se retribuirá bajo este concepto, las cantidades que se vengán percibiendo en concepto de antigüedad, complemento de vinculación, o similares.
2. De calidad o cantidad de trabajo, se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y comprende los siguientes:

##### 2.1. Incentivo movilidad funcional salarial.

Por este concepto se retribuirá al trabajador/a, de producirse, la diferencia salarial existente entre la comunidad ordinaria de prestación de servicios y aquella a la pudiera ser destinado.

##### 2.2. Plus horas extraordinarias.

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

##### 2.3. Plus horas de presencia.

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

##### 2.4. Plus horas de fuerza mayor o por reparaciones urgentes.

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

##### 2.5. Plus de nocturnidad.

Bajo este epígrafe se retribuirá con un recargo sobre el valor de la hora ordinaria igual al 25% del salario base, aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22:00 y las 6:00. El complemento salarial de nocturnidad - para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta para fijar el sueldo o salario base - se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

##### 2.6. Plus especial dedicación.

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

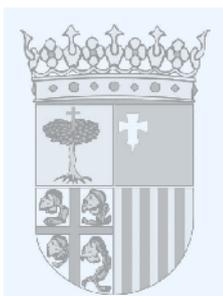
##### 2.7 Plus de máquina.

Bajo este epígrafe se retribuirá al operador/a de grúa autopropulsada o articulada por el manejo de una grúa articulada o autopropulsada en función de su tonelaje con independencia de la titulación del operador, en las cuantías señaladas en el anexo I.

#### 3. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

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

1. El trabajador/a tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, dentro de los 15 primeros días de cada mes, respectivamente.
2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, será de una mensualidad del salario base de la tabla del anexo I.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:
  - a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará las pagas de julio y diciembre en proporción al tiempo de permanencia



en la empresa durante el mismo. La paga de marzo se devengará en cómputo anual, por años naturales.

- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se la hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) Al personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, el pago de la paga extra se hará teniendo en cuenta la jornada laboral del trabajador.

5. Las empresas que lo deseen, podrán prorratear en los doce meses del año, todos ó algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 40. Complementos extrasalariales.**

Serán percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones y mejoras voluntarias de la Seguridad Social y sus complementos. La empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 100% del salario real a partir del mismo día del accidente. Durante el tiempo de hospitalización sea por accidente o enfermedad se complementará el 100% del salario real desde el primer día.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

**Artículo 41. Kilometraje.**

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 éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,19 euros/km.

**Artículo 42. Dietas.**

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

2. El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento realice el desayuno, comida, cena y pernocta fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

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

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

5. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. Si por el contrario, la manutención y el alojamiento no reunieran las condiciones adecuadas de higiene y habitabilidad, el trabajador/a no utilizará el alojamiento ni hará uso de la manutención, y en su lugar, percibirá el importe de la dieta.

6. El importe de la dieta completa es para el 2022 de 53,49 euros; 55,84 para el 2023 y 57,52 para el 2024.

Estará distribuida de la siguiente forma:

	DIETA	DESAYUNO	COMIDA	CENA	PERNOCTACIÓN
2022	53,95	6,03	14,35	14,35	19,17
2023	55,84	6,24	14,85	14,85	19,84
2024	57,52	6,43	15,3	15,3	20,44

**Artículo 43. Pago del salario.**

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

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

**Artículo 44. Retribuciones en especie.**

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

**Artículo 45. Retribuciones voluntarias.**

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores y trabajadoras cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio Colectivo general de grúas móviles, o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO VI****Organización del trabajo. Principios Generales****Artículo 46. 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 Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto a las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (por el artículo 64 del ET), 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.

**CAPÍTULO VII****Régimen Disciplinario**

Artículo 47. En materia disciplinaria, se estará en su total integridad a lo que establece el capítulo VIII del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas. ("Boletín Oficial del Estado", número 88, de 12 de abril de 2007).

**CAPÍTULO VIII****Acuerdos sindicales****Artículo 48. Afiliación sindical.**

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

**Artículo 49. Cuota sindical.**

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

**Artículo 50. Derechos sindicales.**

Los trabajadores y trabajadoras podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores/as o cen-



trales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de crédito horario, de la que se entregará copia a la empresa; el mismo podrá ser acumulado sin tope, incluso anualmente, siempre que se preavise a la dirección con una antelación mínima de un mes para que no perjudique la actividad normal de la empresa.

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

En lo referente a Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO IX Salud laboral

Las empresas se comprometen en materia de salud laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

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

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

4. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, que se realizará; con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad.

Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

5. Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.

6. Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores/as afectados y/o a sus representantes legales.

7. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados.

8. Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá aco-



gerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

9. Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

11. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12. Las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores/as adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

#### Artículo 52. *Vigilancia de la salud.*

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

Los trabajadores y trabajadoras que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, serán recolocados en función de sus minusvalías, siempre que ello resulte posible a las empresas, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

### CAPÍTULO X Mejoras sociales

#### Artículo 53. *Mejoras sociales.*

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedan obligadas a concertar en el plazo de un mes, siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la Autoridad Laboral, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores y trabajadoras a su servicio y que a continuación se indican:

1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 33.000 euros.
2. Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 33.000 euros.

#### Artículo 54. *Dignidad de los trabajadores.*

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

### CAPÍTULO XI Formación

#### Artículo 55. *Principios generales.*

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 837/2003, se exige la posesión del carnet de operador de grúa móvil autopropulsada, para prestar servicios en la citada categoría profesional.

Este carnet se expide, tras la superación del oportuno examen (teórico y práctico), por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

Este nuevo permiso, 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.

#### Artículo 56. *Permanencia.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios que hayan sufragado el coste de la obtención por el trabajador/a del carné de operador



de grúa móvil autopropulsada, podrán acordar con el mismo la permanencia en la empresa durante un plazo máximo de dos años.

Si el trabajador/a abandona de manera voluntaria el trabajo antes del término pactado, el empresario tendrá derecho a una indemnización equivalente al coste de la formación recibida.

**Artículo 57. Ropa de trabajo.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en las empresas o disposiciones en vigor. En este caso la empresa podrá exigir a los trabajadores el uso de la misma durante el trabajo.

Las empresas tendrán en sus dependencias una dotación de impermeables suficientes en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones.

**Artículo 58. Retirada del permiso de conducir.**

En el supuesto de que la retirada de carné de conducir impida al trabajador o trabajadora 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.

En este último supuesto, se reconoce el derecho del trabajador/a a reingresar en la empresa una vez recuperado el carné 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 de carné durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria, en cuyo caso la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que reconoce este Convenio.

**Artículo 59. Cláusula de descuelgue y no aplicación del Convenio.**

El Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y sus plantillas incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 de Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición adicional primera.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas.

**Disposición adicional segunda.**

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

## CONVENIO DE GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS: TABLAS SALARIALES 2022

## ANEXO I

SUBIDA 5%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	TOTAL/MES
<b>Personal técnico y de administración</b>			
Director de sucursal	2.057,04	269,28	2.326,32
Jefe de Servicio	1.705,47	269,28	1.974,75
Titulado Superior	1.577,07	269,28	1.846,35
Titulado Medio	1.208,04	269,28	1.477,32
Administrativo de primera	1.131,99	269,28	1.401,27
Administrativo de segunda	1.052,21	269,28	1.321,49
Auxiliar de primera	910,08	269,28	1.179,36
Auxiliar de segunda (duración máxima un año)	847,75	269,28	1.117,03
Telefonista	847,75	269,28	1.117,03
Comercial	1.068,41	269,28	1.337,69
<b>Personal de producción</b>			
Conductor operador de grúa móvil autopropulsada	37,40	8,97	1.410,42
Conductor grúa móvil articulada	36,47	8,97	1.382,13
Conductor	34,78	8,97	1.330,73
Conductor ayudante vehículo auxiliar	32,41	8,97	1.258,64
Mecánico oficial 1ª	36,15	8,97	1.372,40
Mecánico oficial 2ª	33,66	8,97	1.296,66
Ayudante	32,64	8,97	1.265,64
Ordenanza	30,25	8,97	1.192,94
Personal de mantenimiento y limpieza	30,25	8,97	1.192,94

PLUS DE MAQUINA

ARTICULADAS Y AUTOPROPULSADAS HASTA 50 TMS.	135,78
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE 51 A 100 TMS.	162,94
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE MAS DE 100 TMS.	190,10

HORAS EXTRAS

NORMALES	11,41
NOCTURNAS Y FESTIVAS	15,75

## CONVENIO DE GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS: TABLAS SALARIALES 2023

## ANEXO I

SUBIDA 3,5%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	TOTAL/MES
<b>Personal técnico y de administración</b>			
Director de sucursal	2.129,03	278,70	2.407,73
Jefe de Servicio	1.765,16	278,70	2.043,86
Titulado Superior	1.632,26	278,70	1.910,96
Titulado Medio	1.250,32	278,70	1.529,02
Administrativo de primera	1.171,60	278,70	1.450,30
Administrativo de segunda	1.089,03	278,70	1.367,73
Auxiliar de primera	941,93	278,70	1.220,63
Auxiliar de segunda (duración máxima un año)	877,42	278,70	1.156,12
Telefonista	877,42	278,70	1.156,12
Comercial	1.105,80	278,70	1.384,50
<b>Personal de producción</b>			
Conductor operador de grúa móvil autopropulsada	38,70	9,28	1.459,39
Conductor grúa móvil articulada	37,74	9,28	1.430,19
Conductor	35,99	9,28	1.376,96
Conductor ayudante vehículo auxiliar	33,54	9,28	1.302,44
Mecánico oficial 1ª	37,41	9,28	1.420,15
Mecánico oficial 2ª	34,83	9,28	1.341,68
Ayudante	33,78	9,28	1.309,74
Ordenanza	31,30	9,28	1.234,31
Personal de mantenimiento y limpieza	31,30	9,28	1.234,31

PLUS DE MAQUINA

ARTICULADAS Y AUTOPROPULSADAS HASTA 50 TMS.	135,78
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE 51 A 100 TMS.	162,94
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE MAS DE 100 TMS.	190,10

HORAS EXTRAS

NORMALES	11,41
NOCTURNAS Y FESTIVAS	15,75

CONVENIO DE GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS: TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO I

SUBIDA 3%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	TOTAL/MES
<b>Personal técnico y de administración</b>			
Director de sucursal	2.192,90	287,06	2.479,96
Jefe de Servicio	1.818,11	287,06	2.105,17
Titulado Superior	1.681,22	287,06	1.968,28
Titulado Medio	1.287,82	287,06	1.574,88
Administrativo de primera	1.206,74	287,06	1.493,80
Administrativo de segunda	1.121,70	287,06	1.408,76
Auxiliar de primera	970,18	287,06	1.257,24
Auxiliar de segunda (duración máxima un año)	903,74	287,06	1.190,80
Telefonista	903,74	287,06	1.190,80
Comercial	1.138,97	287,06	1.426,03
<b>Personal de producción</b>			
Conductor operador de grúa móvil autopropulsada	39,86	9,55	1.502,89
Conductor grúa móvil articulada	38,87	9,55	1.472,78
Conductor	37,06	9,55	1.417,72
Conductor ayudante vehículo auxiliar	34,54	9,55	1.341,07
Mecánico oficial 1ª	38,53	9,55	1.462,43
Mecánico oficial 2ª	35,87	9,55	1.381,53
Ayudante	34,79	9,55	1.348,68
Ordenanza	32,23	9,55	1.270,81
Personal de mantenimiento y limpieza	32,23	9,55	1.270,81

PLUS DE MAQUINA

ARTICULADAS Y AUTOPROPULSADAS HASTA 50 TMS.	135,78
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE 51 A 100 TMS.	162,94
GRUAS AUTOPROPULSADAS DE MAS DE 100 TMS.	190,10

HORAS EXTRAS

NORMALES	11,41
NOCTURNAS Y FESTIVAS	15,75

Revisión salarial: Para el caso de que el IPC del año 2024 supere el 3 % del incremento pactado, se establece una revisión salarial por la diferencia, con el tope del 5%, incrementando, en su caso, los conceptos de las tablas de convenio con efectos 1 de enero de 2025.