

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León, con el código 7800475.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha de 19 de junio de 2009, de una parte, por la patronal, AGRUCAL, y de otra, por los sindicatos UGT CYL y CC.OO CYL, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el artículo 32.1.d) de la Orden EYE/937/08, de 6 de junio, («B.O.C. y L.» de 11 de junio de 2008), por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.— Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.— Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 4 de septiembre de 2009.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIÁVILLA*

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.º— Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Quedan incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la Comunidad, aún cuando la sede central o domicilio social de la Empresa radique fuera de la misma.

Artículo 2.º— Ámbito funcional.

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

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

Artículo 3.º— Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas a que se refieren los dos artículos anteriores, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo, en quienes concurren las circunstancias previstas en el artículo 1, párrafo 3.c), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º— Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor, independientemente de la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral, y a todos los efectos, el 1 de enero de 2009, y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2011.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente con efectos de su vencimiento, comprometiéndose las partes a proceder a la negociación del siguiente dentro de los tres primeros meses del año 2012, y acordando expresamente que hasta que se alcance acuerdo en la misma, se considera expresamente prorrogado en todo su contenido el presente.

Artículo 5.º— Vinculación a la totalidad.

El conjunto de condiciones pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo unitario, orgánico e indivisible que exige su consideración global, aceptando las partes que lo suscriben la existencia de una contraprestación equivalente entre las obligaciones que contraen y los derechos que adquieren recíprocamente, sin que por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Consecuentemente, si la jurisdicción social declarase nulo o inválida en su actual redacción alguna parte del mismo, los negociadores habrán de convenir si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación.

Si se diese este último supuesto, se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado antes del transcurso de 90 días.

Artículo 6.º— Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que, a título individual, tuvieran acordadas los trabajadores con anterioridad y que excedan de lo pactado en el presente Convenio, considerado en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores. A estos efectos, tendrán valor probatorio los recibos de nóminas anteriores a la entrada en vigor del Convenio y los justificantes de su ingreso.

Artículo 7.º— Normas supletorias.

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

Artículo 8.º— Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 8 miembros denominados vocales, designados por mitad por cada una de las partes empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo. En el acto de su constitución, la Comisión Paritaria, en sesión plenaria, elegirá presidente y secretario, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Ambos serán rotativos cada año.

La Comisión estará formada por las siguientes personas: Óscar Martín González y Juan Antonio Martínez Salvadores, por U.G.T.; Francisco Javier Cueva del Hoyo y Alejandro Fernández Cerejido, por CC.OO. y Rubén Orallo Villaverde, Guillermo Fernández Moro, Gloria Bautista Sánchez y Gonzalo Pérez Coco por AGRUCAL.

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

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas. En particular, corresponde a la Comisión Paritaria pronunciarse acerca de la aplicación del ámbito funcional del convenio colectivo a cualquier empresa, de forma previa a la presentación de demanda judicial o extrajudicial.
- Previa aceptación expresa por su parte, el arbitraje de cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.

- Elevación a las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo de las propuestas que juzgue oportunas en orden a: constitución de comisiones y elaboración de ponencias y estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.
- Estudio sobre aplicación al sector de alquiler de grúas móviles con operador de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo.
- Estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones.
- Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo Autonómico de Grúas Móviles.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

Las partes se obligan a someter a esta Comisión de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubieran transcurrido 20 días desde que se recibiera la consulta en la Comisión y esta no hubiera emitido resolución o dictamen alguno.

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

No obstante lo anterior, será necesario acuerdo unánime de los miembros de la Comisión asistentes a la reunión que al efecto se convoque, para que puedan adoptarse válidamente acuerdos en materias no comprendidas en la relación precedente.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este Convenio Colectivo, deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en Ponferrada (León), sede de la Agrupación de Alquiladores de Grúas de Castilla y León (AGRUCAL), calle Don Mendo núm. 3-5.º C.

Los firmantes, con respecto a los Conflictos Colectivos que se susciten y no puedan resolverse en el seno de esta Comisión Paritaria, se adhieren expresamente al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 9.º- Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, cuya duración máxima será de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al 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 ellas tenga derecho a indemnización alguna. Este desistimiento, deberá comunicarse 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.

Las situaciones de incapacidad temporal, suspensión contractual o permiso, que afecten al trabajador durante el período de prueba, supondrán en todo caso la interrupción del cómputo del mismo.

Artículo 10.º- Baja voluntaria.

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a ésta de forma escrita y con una antelación mínima de quince días a la fecha 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 al salario de los días dejados de preavisar.

La empresa presentará al trabajador una propuesta de liquidación en el plazo improrrogable de siete días a contar de la fecha de cese, disponiendo éste de un plazo de dos días para darle conformidad y debiendo ser abonada antes de que transcurran quince días.

Artículo 11.º- 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 por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato. La ausencia del preaviso dará derecho al trabajador a reclamar una indemnización igual al salario equivalente de los días dejados de preavisar.

La empresa, al igual que en el supuesto anterior, presentará al trabajador una propuesta de liquidación en el plazo improrrogable de siete días a contar de la fecha de cese, disponiendo éste de un plazo de dos días para darle conformidad y debiendo ser abonada antes de que transcurran quince días.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12.º- Jornada y cómputo de la misma.

12.1. *Jornada Ordinaria.* La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, podrá ser de 40 ó de 39 horas y media semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual de 1.776 horas, a pactar de común acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores.

En aplicación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal, cuando se acuerde que la jornada sea de 40 horas semanales, los trabajadores afectados 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 daños para la seguridad o salud de la población, el descanso podrá ser inferior, compensándose las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

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

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

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

12.2. *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.

Se considerarán *horas de presencia*, aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera (dentro o fuera de la obra), averías, expectativas de asignación de centro, comidas u otras similares.

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

Se considerarán *horas de fuerza mayor*, las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de los mismos. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de la hora extraordinaria.

Se considerarán *horas extraordinarias*, las de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada máxima prevista en este Conve-

nio Colectivo; su realización tendrá siempre carácter voluntario y se abonarán al precio que, para cada categoría, se recoge en el Anexo I de este Convenio.

A efectos retributivos se garantizan ocho horas de jornada diaria y las que excedan de éstas serán horas de presencia o extraordinarias, según proceda.

12.3. *Del parte de trabajo.* A los efectos de cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un parte diario del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida; parte que entregará a la Empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Dicho parte, será independiente del albarán que se entrega a los clientes.

Las horas realizadas, ya sean de trabajo efectivo, de presencia o extraordinarias, así como las de fuerza mayor, se retribuirán por las efectivamente realizadas por el trabajador, no existiendo relación obligatoria entre dichas horas y las realizadas o facturadas por las grúas para los trabajos de que se trate.

Artículo 13.º- Vacaciones.

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

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

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

Los trabajadores deberán conocer la fecha del disfrute de su período vacacional, con una antelación de dos meses.

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

Artículo 14.º- Permisos y Licencias.

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

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento o adopción de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
En el caso de nacimiento o adopción de un hijo, los días anteriormente señalados serán independientes y compatibles con el permiso por paternidad legalmente establecido.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo necesario para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, quienes lo precisen para su trabajo por razón de la categoría.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Cualquier otra causa legal o convencionalmente establecida.

Los tiempos aquí señalados, cuando se refieran a días, se entenderán naturales salvo que legal o convencionalmente se establezca otra cosa.

Los días empleados en estos permisos y licencias, no son recuperables y a efectos retributivos y de jornada, tendrán la consideración de vacaciones.

A los efectos de los permisos y licencias que se contemplan, se entenderán equiparadas al matrimonio las parejas de hecho estables y a los de filiación, los supuestos de adopción y acogimiento acreditados legalmente.

Artículo 15.º- Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por las Empresas y los representantes de los trabajadores en las mismas, el Calendario Laboral –en el que se fijará el horario de trabajo, los descansos semanales, los días festivos y otros inhábiles en su caso–, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

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

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

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 16.º- Retribuciones salariales.

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

Artículo 17.º- Retribuciones no salariales.

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

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

Artículo 18.º- Estructura salarial.

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

Artículo 19.º- 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 sea destinado a prestar servicios fuera de la Comunidad Autónoma donde haya sido contratado, la Empresa habrá de retribuirle en función del salario vigente para su categoría en la Comunidad donde preste servicios; siempre que éste fuera superior al del lugar de contratación.

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

Artículo 20.º- Salario Base Convenio.

El salario base convenio a todos los efectos retributivos y como concepto general, unitario y sustitutivo de cualquier otra denominación existente, afectará económicamente a todos los trabajadores, y se señala en cómputo bruto anual para las categorías respectivas y para el año 2009, primero de vigencia, en el Anexo I. En todo caso, se devengará por día efectivo de trabajo o de descanso computable como tal.

Artículo 21.º- Complementos Salariales.

Los complementos salariales que puede percibir el trabajador, independientemente del Salario Base Convenio, serán alguno o algunos de los siguientes:

- *Complemento Personal.* Con él se retribuye al trabajador por aquellas características propias, que evidencian una especial formación y/o conocimientos, así como las cantidades que viniera percibiendo por antigüedad, complemento de vinculación y, en general, condi-

ciones más beneficiosas derivadas del Convenio de aplicación hasta la entrada en vigor del presente.

- *Complemento de cantidad y/o calidad.* Se establece para retribuir una mejor cantidad o una mayor calidad del trabajo realizado.
- *Complemento de salvamento o rescate.* Bajo esta denominación, se abonará la prestación de servicios fuera de la jornada ordinaria, que viniera demandada por fuerza mayor, reparaciones urgentes o tareas de salvamento o rescate.
- *Complemento por movilidad funcional salarial.* Esta rúbrica, servirá para retribuir al trabajador, de existir, la diferencia entre el salario de su Convenio de origen y el del presente, cuando preste servicios dentro del ámbito territorial de este Convenio.
- *Complemento de desplazamiento.* Bajo esta denominación, se retribuirán las horas empleadas por el trabajador en desplazarse desde la base al punto de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 25.º

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

Artículo 22.º- Dietas.

Las dietas constituyen un concepto extrasalarial que percibirán los trabajadores que tengan que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual, a otros lugares distintos.

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

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

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

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

Para el año 2009, se fija el valor de la dieta correspondiente a comida o cena en nueve euros (9,00 €); el de la pernocta con el desayuno en veinticinco euros (25,00 €) y el de la dieta completa en cuarenta y tres euros (43,00 €).

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

Artículo 23.º- Pagas extraordinarias.

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

Estas pagas extraordinarias, que corresponden a abril, julio y Navidad, se abonarán respectivamente antes del 15 de abril, del 15 de julio y del 15 de diciembre o se prorratearán mensualmente en la nómina de cada trabajador si existiera acuerdo entre las partes.

Artículo 24.º- Horas Extraordinarias.

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

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

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

Artículo 25.º- Complemento de desplazamiento.

El tiempo que invierta el trabajador en los desplazamientos desde la base al punto de trabajo o viceversa –salvo que el desplazamiento se realice con la máquina, en cuyo caso se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo–, se compensará a razón de 9,00 € por cada hora invertida en el mismo con independencia de la categoría profesional.

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

Artículo 26.º- Complemento de salvamento o rescate.

Bajo esta denominación, se abonará la prestación de servicios realizada fuera de la jornada ordinaria, que viniera demandada por tareas de salvamento o rescate.

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

Artículo 27.º- Complemento de festivo.

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

A fin de permitir la conciliación de 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 cincuenta por ciento (50%) de la plantilla cada fin de semana a lo largo del año.

De esta manera, los trabajos que surjan en sábados o domingos serán cubiertos por el número de trabajadores necesarios, dentro del cincuenta por ciento (50%). En cualquier caso, las Empresas admitirán la permuta que los trabajadores acuerden 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 este régimen, se abonarán a los precios que, para cada categoría, se señalan en el Anexo I de este Convenio, con un mínimo de dos horas por día.

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

Artículo 28.º- Plus de nocturnidad.

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

Artículo 29.º- Incremento 2010 y 2011.

Con efectos primero de enero de los años 2010, y 2011, se realizará una actualización de los conceptos salariales del Convenio, en un dos por ciento (2%).

Artículo 30.º- Pago del salario.

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

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

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

Artículo 31.º- Complemento de Incapacidad Temporal.

Las Empresas afectadas por el Convenio, abonarán a sus trabajadores en Incapacidad Temporal (IT) un complemento que les garantice, mientras se prolongue dicha situación, el cien por cien (100%) de la retribución neta que vengan percibiendo por los conceptos de salario base y

complemento personal, siempre que dicha contingencia sea originada por un accidente laboral o por enfermedad profesional.

Igualmente abonarán dicho complemento a sus trabajadores en Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad común, cuando ésta conlleve hospitalización y, exclusivamente, por el tiempo que se prolongue el ingreso y por la misma cuantía.

CAPÍTULO V

Código de conducta

Artículo 32.º– Infracciones y facultad disciplinaria.

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

Artículo 33.º– Infracciones leves.

Se considerarán infracciones leves, las siguientes:

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

Artículo 34.º– Infracciones graves.

Son infracciones graves:

- 1.º– La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.
- 2.º– Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3.º– El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- 4.º– Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo, de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- 5.º– La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- 6.º– La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la Empresa. También tendrán la calificación de infracción grave, los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves de los mismos.
- 7.º– El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviera auto-

rizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- 8.º– El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la Empresa.
- 9.º– La falta de aseo y la limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, siempre que –previamente– hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- 10.º– El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta.
- 11.º– La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 12.º– No entregar a la Empresa en los plazos establecidos en el Convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos en que la normativa así lo exija.
- 13.º– No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos en que la normativa así lo exija.
- 14.º– No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.
- 15.º– La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- 16.º– La reincidencia en la comisión de infracción leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 35.º– Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

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

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

Artículo 36.º- Régimen de sanciones.

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

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

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

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

Artículo 37.º- Prescripción.

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

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

CAPÍTULO VI

Acuerdos sindicales

Artículo 38.º- Afiliación sindical.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado

1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 39.º- Cuota Sindical.

Las Empresas descontarán en el recibo oficial de salarios, la cuota de afiliación sindical de los afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio que lo soliciten mediante autorización expresa de cada uno de ellos prestada por escrito. Las Centrales Sindicales comunicarán a las Empresas, igualmente por escrito, la cuenta bancaria en que se ha de ingresar el importe de las cuotas recaudadas.

Artículo 40.º- Derechos Sindicales.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores de su respectiva Empresa, según se previene en el artículo 68, Apdo. e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su actividad sindical legal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, serán informados con carácter previo:

- En materia de reestructuración de plantillas, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- De la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Igualmente, emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

En las empresas que tengan la representación por medio de Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente, ejerciendo cuántas competencias tiene atribuidas legalmente.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Empresas y trabajadores se comprometen –en materia de Salud Laboral– a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 41.º- Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores 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:

- Las Empresas realizarán la prevención mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente Empresas y trabajadores pongan en ejecución, irán dirigidas –sin condicionar la actividad– 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.
- Los trabajadores 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 o actualizarán la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores que, con carácter general, tendrá en cuenta la naturaleza y las especificidades 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 salud de los trabajadores, 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, así como su puesta en conocimiento de los afectados y/o de 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 técnicamente competente y con formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de estos reconocimientos, serán comunicados a los trabajadores 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 mientras dure aquél. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica en médico que en el Régimen de la Seguridad Social la asista facultativamente.
- 9.- Para la evaluación de los puestos de trabajo con exposición a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 10.- Los trabajadores 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 o prevención aplicables a dichos riesgos.
- 11.- En las Empresas o Centros de Trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, 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, adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los mismos, y las de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.
- 13.- Los representantes de los trabajadores que simultaneen su condición con la de Delegado de Prevención, en caso de necesidad, podrán incrementar su crédito horario mensual hasta un máximo del 50%.

Artículo 42.º- 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.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 43.º- Seguro de accidentes de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma del mismo, una póliza de seguros por accidentes de trabajo que costearán íntegramente –de la que se excluyen expresamente las enfermedades profesionales–, que permita a cada traba-

jador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

Para el supuesto de muerte o Incapacidad Permanente Total, el equivalente a una anualidad de su salario real neto y por Incapacidad Permanente Absoluta, el equivalente a una anualidad de su salario real neto incrementado en un 50%. Para el resto de las incapacidades permanentes, se aplicarán los baremos existentes en las pólizas concertadas.

Artículo 44.º- Jubilaciones anticipadas y parciales.

En esta materia, las Empresas quedan obligadas en los términos y condiciones que se recogen en la Ley General de Seguridad Social, según la redacción dada a la misma por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

CAPÍTULO IX

Disposiciones finales

Primera.- Descuelgue salarial.

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

Tal comunicación, deberá producirse dentro de los tres meses siguientes a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Los representantes de los trabajadores podrán exigir los documentos que consideren oportunos para la autorización del descuelgue y fijarán –de acuerdo con la Empresa– las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc...).

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

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

Segunda.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio 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 y 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 mismo, superan el nivel global de éste.

Independientemente de lo anterior, aquellos trabajadores que por «condiciones más beneficiosas» puedan ver absorbidos los incrementos que se produzcan en este o sucesivos Convenios, tendrán derecho como mínimo a que se les aplique un porcentaje del cincuenta por ciento (50%) de la revisión pactada en los mismos hasta que se equiparen con el resto.

Tercera.- Asunción expresa de acuerdos del Convenio Estatal.

Clasificación Profesional. 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.

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

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

I.- *Titulado Superior/Director de Sucursal.* Son las personas que desempeñan cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere un título de doctor, licenciado o ingeniero superior, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa y/o quienes con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejercen funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la misma.

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

Conductor operador de grúa móvil autopropulsada. Son los empleados que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» como mínimo, y del carnet de operador de grúa móvil (A ó B), se contratan con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tengan capacitación, a tenor de las necesidades de ésta, siendo los responsables del vehículo. Les corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa móvil autopropulsada, así como el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrán de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller o persona que al efecto la empresa les señale, cualquier anomalía que detecten en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

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

III.- *Conductor operador de grúa móvil autopropulsada especial*, que son aquéllos que manejan todo tipo de maquinaria.

IV.- *Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 1.ª*, que son aquéllos que manejan todas las grúas hasta 500 Tn. inclusive.

V.- *Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 2.ª*, que son aquéllos que manejan todas las grúas hasta 130 Tn. inclusive.

VI.- *Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 3.ª*, que son aquéllos que manejan todas las grúas hasta 70 Tn. inclusive.

VII.- *Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 4.ª*, que son aquéllos que manejan todas las grúas hasta 40 Tn. inclusive.

Mecánico. Son aquellos trabajadores que se encargan de la diagnosis, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas, así como de la identificación de los repuestos necesarios para el desarrollo de su actividad y del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actuación de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

Comercial. Son los empleados encargados de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabajan, asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad. A efectos de cálculo de su salario, se equiparan a los conductores de 2.ª.

Conductor operador de grúa articulada. Son los empleados que estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C», y el de Grúa Articulada cuando éste sea requerido por la legislación vigente, están obligados a cumplimentar cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Les corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrán de comunicar por escrito (recibiendo copia del mismo) de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto señale la empresa, cualquier anomalía que detecten en el vehículo.

De acuerdo al tipo de maquinaria que manejen, se subdividirán en dos categorías que se concretan en:

VIII.- *Conductor operador de grúa articulada de 1.ª*, que serán los que manejan todo tipo de camiones con grúa articulada, y

IX.- *Conductor operador de grúa articulada de 2.ª*, que serán los que manejan camiones con grúa articulada de tres ejes.

Auxiliar. Son los empleados que, con conocimientos de carácter burocrático y bajo las órdenes de sus superiores, ejecutan los trabajos admi-

nistrativos que no revistan especial complejidad. A efectos de cálculo de su salario, se equiparan a los conductores operadores de grúas articuladas.

Conductor. Son los empleados que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contratan con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se les indica, a las reparaciones de los mismos; siendo los responsables de ellos y de la carga durante el servicio, estando obligados a cumplimentar cuando proceda la documentación del vehículo y del transporte realizado, así como a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Les corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la carga. Habrán de comunicar de inmediato al responsable del taller o persona que al efecto señale la empresa, cualquier anomalía que detecten en el vehículo. A efectos de cálculo de su salario, se equiparan a los conductores operadores de grúa articulada.

X.- *Ayudante/Ordenanza/Personal de mantenimiento y limpieza*. Son las personas cuyas tareas, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requieren fundamentalmente de la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exijan destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que les sean encomendadas por el Jefe de Taller o Jefe de Servicio para cualquier actividad de la empresa, colaborando si son requeridos para ello en el montaje o desmontaje de grúas, colocación de señales, traslado de documentación, etc... y/o las personas que vigilan las distintas dependencias de la empresa, siguiendo instrucciones que al efecto reciban, ejerciendo también funciones de información y orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia u otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsables de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en tiempo oportuno y/o son las personas que se encargan de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones o dependencias anejas de las empresas.

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

A tenor de 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 justificasen podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis (6) meses durante un (1) año o a ocho (8) durante dos (2) 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.

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

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

Promoción profesional. La promoción, dentro de cada grupo profesional y niveles, se realizará por la Dirección de la Empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto

o similares, los años de prestación de servicios a la Empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la Empresa.

El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, podrá designar a uno de sus miembros para que participe en los procesos selectivos.

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

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

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

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

Leído el presente Convenio, y encontrándolo conforme en todo su contenido, las partes lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman con su Anexo en Valladolid a diecinueve de junio de dos mil nueve.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2.009

CONVENIO COLECTIVO DE GRUAS AUTOPROPULSADAS DE CASTILLA Y LEÓN

GRUPOS PROFESIONALES FESTIVOS	SALARIO BASE ANUAL	HORA ORDINARIA	HORAS EXTRAS	HORAS
I. Titulado Superior/Director de Sucursal	25.336,00	11,41	14,26	18,00
II. Titulado Medio/Jefe de Servicio – Encargado	23.105,00	10,41	13,00	17,00
III. Conductor operador de grúa móvil autopropulsada especial	19.782,00	08,91	11,13	16,00
IV. Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 1ª/Mecánico de 1ª	19.089,00	08,60	10,74	15,00
V. Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 2ª/Mecánico de 2ª/ Administrativo de 1ª/ Comercial	17.950,00	08,09	10,10	15,00
VI. Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 3ª/Mecánico de 3ª/ Administrativo de 2ª	16.950,00	07,64	09,54	14,50
VII. Conductor operador de grúa móvil autopropulsada de 4ª	16.493,00	07,43	09,28	13,50
VIII. Conductor operador de grúa articulada de 1ª	16.266,00	07,33	09,18	13,50
IX. Conductor operador de grúa articulada de 2ª/Auxiliar/Conductor	14.401,00	06,49	08,10	12,50
X. Ayudante/Ordenanza/Personal de mantenimiento y limpieza	14.308,00	06,45	08,05	12,00

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2009, del Servicio Territorial de Fomento, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Palencia, por la que se descalifica la Vivienda de Protección Oficial que se cita.

Expte.: 72/69.

En el día de la fecha se ha dictado Resolución de Descalificación voluntaria de la vivienda ubicada en *C/ Mayor Antigua n.º 7 – 3.º B de Palencia*, propiedad de *D. Eduardo Ruiz Susilla*, con *D.N.I. 12778298G*, amparada por el expediente de Viviendas de Protección Oficial n.º 72/69, cuya descalificación fue solicitada por su propietario.

Lo cual se comunica para general conocimiento.

Palencia, 9 de septiembre de 2009.

El Delegado Territorial,
Fdo.: JOSÉ MARÍA HERNÁNDEZ PÉREZ

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

ORDEN MAM/1853/2009, de 7 de septiembre, por la que se aprueba el Documento de Referencia para la Evaluación Ambiental de las Normas Urbanísticas Municipales de Valderrey, promovidas por el Ayuntamiento de Valderrey (León).

La Directiva 2001/42/CE, relativa a la evaluación de los efectos de determinados planes y programas en el medio ambiente, transpuesta al derecho español mediante la Ley 9/2006, de 28 de abril, sobre Evaluación de los Efectos de Determinados Planes y Programas en el Medio Ambiente, establece la obligatoriedad de someter a evaluación ambiental los planes y programas que puedan tener efectos significativos sobre el medio ambiente.

El municipio de Valderrey poseía unas Normas Subsidiarias Municipales, aprobadas el 7 de marzo de 1996. Las nuevas Normas tienen como objetivo afrontar la ordenación general de todo el término municipal a través de un instrumento planeamiento urbano que se encuentre adaptado al marco normativo establecido por la Ley 5/1999 de Urbanismo de Castilla y León, modificada por la Ley 4/2008, de 15 de septiembre, de Medidas sobre Urbanismo y Suelo, y por el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, Decreto 22/2004 modificado por el Decreto 45/2009.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 9/2006, el Ayuntamiento de Valderrey envía a la Consejería de Medio Ambiente la comunicación sobre la iniciación del procedimiento de elaboración de las Normas Urbanísticas Municipales. En cumplimiento de lo establecido