

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1173** *Resolución de 22 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SAU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Algeco Construcciones Modulares, SAU (código de convenio n.º: 90013642012001), que fue suscrito, con fecha 13 de diciembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de enero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Algeco Construcciones Modulares, SAU y el personal que preste sus servicios en la empresa, con las exclusiones contempladas en el artículo 2 del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

No obstante lo dispuesto en el artículo 1, queda excluido del presente convenio colectivo el personal de alta dirección que preste sus servicios para la empresa al amparo del artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de Algeco Construcciones Modulares, SAU.

A estos efectos, se incluyen tanto los centros de trabajo existentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo como los que se creen durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013.
2. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2018.
3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses y máxima de seis meses a la fecha de terminación de su vigencia.

La denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión.

De no mediar denuncia el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del año 2019, en los términos previstos en el artículo 86.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase parte del presente convenio colectivo, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser nuevamente negociado íntegramente.

Lo mismo ocurrirá para el supuesto de que la jurisdicción social declarase nulo parte del presente convenio colectivo, por considerarse lo pactado un todo indivisible.

Artículo 6. *Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.*

Para la interpretación y cumplimiento del presente convenio se constituye una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

La citada comisión se constituirá por dos miembros de la representación de los/las trabajadores/as y otros dos miembros de la representación de la empresa, siendo aconsejable que los citados miembros sean de los que, en su día, pertenecieron a la mesa negociadora del presente convenio colectivo. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría simple.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo prestadas dentro de la siguiente horquilla horaria: de lunes a jueves de 08:00 a 19:00 horas con una pausa de hora y media para comida y viernes de 08:00 a 15:00 horas.

Con carácter general y sin perjuicio de la flexibilidad horaria a la que hace referencia el artículo siguiente, el horario de trabajo queda determinado como sigue: de lunes a jueves de 08:00 a 14:00 y de 15:30 a 17:45 horas y viernes de 08:00 a 15:00 horas.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta distintos factores (enfoque de los puestos de trabajo hacia clientes internos y/o externos, etc.) y siempre por motivos justificados, podrán establecerse, para determinados puestos de trabajo o para las distintas áreas funcionales de actividad, horarios diferentes al establecido con carácter general pero siempre con respeto a lo establecido en el párrafo primero del presente artículo.

En caso de discrepancia sobre la aplicación del párrafo anterior, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria.

Artículo 8. *Flexibilidad horaria.*

De lunes a jueves, se establece una flexibilidad horaria de las siguientes características: entrada de 07:45 a 08:30 y salida de 17:30 a 18:15.

Teniendo en cuenta los diferentes factores enunciados en el artículo precedente y siempre por motivos justificados, podrá establecerse que determinados puestos de trabajo o determinadas áreas funcionales de actividad no se benefician de la flexibilidad horaria.

En caso de discrepancia sobre la aplicación del párrafo anterior, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria.

En todo caso, de lunes a jueves la jornada diaria debe ser de 08 horas y 15 minutos con exclusión de la pausa de comida.

Artículo 9. *Descanso semanal.*

Todos/as los/las trabajadores/as disfrutarán de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso semanal. Dicho descanso se disfrutará con carácter general los sábados y domingos.

Si por necesidades urgentes e imprevisibles del servicio algún/a trabajador/a no pudiese disfrutar del descanso semanal en los días señalados, las partes acordarán la oportuna compensación por tiempo de descanso.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de veintiséis días laborables de vacaciones retribuidas al año.

En todo caso, el cómputo y disfrute de las vacaciones anuales retribuidas se regirán por las siguientes reglas:

1. A efectos vacacionales, se consideran días laborables del lunes al viernes, con exclusión de los días declarados oficialmente festivos.
2. Las vacaciones se devengarán por años naturales (del 01 de enero al 31 de diciembre).
3. El personal que ingrese o cese sus servicios en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.
4. A todos los efectos legales y cualesquiera que sean las circunstancias que impidan el disfrute del período vacacional, las vacaciones caducarán el 31 de enero del año siguiente a su devengo.

Como únicas excepciones a la caducidad de las vacaciones establecida en el párrafo anterior, se estará a las previstas en el artículo 38, apartado 3, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. Al menos la mitad de las vacaciones serán disfrutadas en el período vacacional comprendido entre los meses de junio y septiembre. No obstante, si el/la trabajador/a lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar más de la mitad de las vacaciones fuera del período establecido.

6. A los efectos anteriores, la empresa establecerá, atendiendo a las solicitudes del personal y a las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones de forma que los/as

trabajadores/as conozcan las fechas en que disfrutarán vacaciones con dos meses de antelación al citado disfrute.

Artículo 11. *Permisos y licencias.*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. El disfrute de una de las dos licencias anula la otra siempre y cuando se trate de los mismos contrayentes.

2. Dos días por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el/la trabajador/la necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3. Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad. Ineludiblemente, el día de ausencia será el día del fallecimiento o al día siguiente.

4. Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

5. Dos días por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, será de cuatro días.

6. Tres días por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros y dentro del territorio nacional al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio nacional, será de cinco días.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. Dieciséis horas anuales por asuntos propios.

9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

10. Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora podrá a su voluntad reducir la jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar hasta cinco días laborables al año de permiso no retribuido.

Dicha solicitud deberá cursarse con treinta días naturales de antelación a la fecha de inicio de disfrute y no precisará justificación ni motivación alguna, aunque sí previa aprobación por parte de la Empresa.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12. *Disposición general en relación con la organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente y al presente convenio, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

A) Contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. A mero título de ejemplo y sin carácter limitativo, se determinan como causas y actividades que justifican la contratación eventual de trabajadores/as por circunstancias del mercado, incremento de tareas o exceso de pedidos, las siguientes:

1. Incremento de la cifra de facturación trimestral en más del 10% respecto al trimestre anterior; pudiendo ir referido tanto la cifra de facturación como el incremento bien a la delegación en la que se realice la contratación o bien a nivel nacional.

2. Incremento del número de concursos públicos en más del 10% respecto del trimestre anterior; pudiendo ir referido el incremento bien a la delegación en que se realice la contratación o bien a nivel nacional.

3. Apertura de nuevas delegaciones comerciales o subdelegaciones comerciales.

4. Creación y lanzamiento de nuevas líneas de productos o nuevas líneas de actividad empresarial.

5. Ampliación de zona de cobertura comercial.

6. Contrataciones realizadas para cubrir desperfectos en el período de garantía del cliente o para la preparación previa de pedidos.

7. Contrataciones realizadas para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada en el tiempo.

8. Acumulación de tareas motivadas, con ocasión o como consecuencia de vacaciones u otras ausencias del personal de plantilla.

9. Cualquier otra actividad que cause la contratación temporal de conformidad con el artículo 15, apartado 1, letra b, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

B) Contratos parciales indefinidos. El número de horas complementarias no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, de las horas extraordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el párrafo primero del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Para todas las modalidades de contratación temporal, se estará a lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de contratación indefinida inicial, las partes acuerdan que el período de prueba no podrá exceder de seis meses para todos los trabajadores, sin distinción de área de actividad funcional, grupo profesional ni nivel salarial.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 15. *Cesación voluntaria.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma por escrito duplicado, que le será devuelto con el «enterado», con sujeción al preaviso que se determina a continuación:

– Grupos profesionales 1 y 2: 15 días naturales, contados a partir del día siguiente a la fecha de comunicación.

- Grupo profesional 3: 20 días naturales, contados a partir del día siguiente a la fecha de comunicación.
- Grupo profesional 4: 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la fecha de comunicación.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de falta de preaviso.

Artículo 16. *Absentismo laboral.*

Se entiende por tiempo de absentismo laboral, aún justificado, cualquier ausencia al trabajo que no tenga causa en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en el presente convenio colectivo.

Expresamente, se acuerda que no computarán, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

1. Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
2. Ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as.
3. Accidente de trabajo.
4. Maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
5. Paternidad.
6. Licencias y vacaciones.
7. Enfermedad o accidente no laboral cuando exista justificante expedido por facultativo especialista o cuando exista parte de baja expedido por facultativo de medicina general, en ambos casos de los servicios públicos de salud del sistema de seguridad social.
8. Situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
9. Ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

El tiempo de absentismo laboral se imputará automáticamente a las dieciséis horas previstas en el apartado 8 de artículo 11.

Una vez agotadas las citadas dieciséis horas, los/as trabajadores/as que incurran en absentismo laboral tendrán opción a recuperar el tiempo de absentismo o a que se les descuente de la nómina siguiente el salario correspondiente al tiempo de absentismo.

Artículo 17. *Prohibición de fumar.*

De conformidad con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladores de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda totalmente prohibido fumar en todos los centros de trabajo. Únicamente se excepcionan de la prohibición anterior los espacios al aire libre.

Si hubiese alguna sanción por incumplimiento de esta prohibición, la misma será repercutida al/a trabajador/a incumplidor/a, con independencia del ejercicio del poder disciplinario de la empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. *Disposición general en materia de clasificación profesional.*

En los artículos siguientes se establece la clasificación profesional vigente en Algeco Construcciones Modulares, SAU, para lo que se establecen las áreas de actividad

funcional y se definen los grupos profesionales atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación de servicios de los/as trabajadores/as. Asimismo, se establece la correspondencia entre grupo profesional y nivel salarial.

Artículo 19. *Definición, descripción y contenido de los grupos profesionales.*

Grupo profesional 1.

Denominación: Staff.

Contenido general de la prestación: Realizan tareas auxiliares bajo instrucciones concretas sin que se necesite formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación, así como tareas auxiliares siguiendo un método de trabajo preciso con supervisión que exigen conocimientos profesionales básicos y un período breve de adaptación.

Aptitud profesional y titulación: Experiencia profesional o la titulación equivalente a certificado de escolaridad o a educación secundaria obligatoria o a formación profesional de primer grado.

Correspondencia con nivel salarial: 1 a 3, ambos incluidos.

Grupo profesional 2.

Denominación: Técnicos.

Contenido general de la prestación: Realizan tareas para las que se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos. Además de los conocimientos técnicos o propios del oficio requiere un cierto grado de aportación personal.

Aptitud profesional y titulación: La titulación equivalente a educación secundaria obligatoria, o formación profesional de segundo grado o formación profesional de primer grado complementada con formación específica o experiencia en el puesto de trabajo.

Correspondencia con nivel salarial: 4 a 6, ambos incluidos.

Grupo profesional 3.

Denominación: Mandos intermedios.

Contenido general de la prestación: Tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren especialización. Supervisión y coordinación de las funciones realizadas por los/as trabajadores/as de una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre la misma.

Aptitud profesional y titulación: La titulación equivalente a bachiller superior o formación profesional de segundo grado con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado medio (diplomado de escuelas universitarias).

Correspondencia con nivel salarial: 7 y 8.

Grupo profesional 4.

Denominación: Personal directivo.

Contenido general de la prestación: Tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Aptitud profesional y titulación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio (diplomado de escuelas universitarias) completada con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado superior (licenciados universitarios).

Correspondencia con nivel salarial: 9.

Artículo 20. *Definición de los factores de encuadramiento.*

La asignación de los/as trabajadores/as a un grupo profesional concreto será resultado de la ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

La titulación mínima de cualificación en los grupos profesionales no es un criterio de asignación determinante ni excluyente de la pertenencia al grupo profesional.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada puesto de trabajo, se atenderá a su contenido básico esencial, sin que se excluya la posibilidad de que en cada grupo profesional se puedan realizar tareas de otros grupos profesionales.

En contrato de trabajo se establecerá el contenido básico de la prestación objeto del contrato así como la pertenencia a una de las áreas de actividad funcional, a uno de los grupos profesionales y a uno de los niveles salariales previstos en el presente convenio colectivo.

Artículo 21. *Áreas de actividad funcional.*

Se entiende por área de actividad funcional las divisiones orgánicas homogéneas en que se halla dividida la empresa, a saber: técnico (1), operaciones (2), negocio (3) y soporte (4).

1. Técnico.—Esta área funcional integra todos los puestos de trabajo relativos a tareas de apoyo técnico que se precisen para la correcta comercialización de los productos de la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

El área de ingeniería e industrializado se encuentra incluida en este área de actividad funcional.

2. Operaciones.—Esta área funcional incluye todos los puestos de trabajo que lleven a cabo tareas relativas al mantenimiento y montaje de los productos finales comercializados por la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior; así como todos los puestos de trabajo destinados a la optimización y fidelización de proveedores y al aprovisionamiento de las materias primas necesarias para el desarrollo de la actividad de Algeco Construcciones Modulares, SAU, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

Las áreas de explotación y compras se encuentran incluidas en esta área de actividad funcional.

3. Negocio.—Esta área funcional integra todos los puestos de trabajo cuya actividad se dirija a la comercialización de los productos de la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

4. Soporte.—Esta área funcional incluye todos los puestos de trabajo destinados a trámites y gestiones precisos para el correcto desarrollo de la actividad ordinaria de la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

Las áreas de administración, control de gestión, recursos humanos, informática, calidad y prevención de riesgos laborales se incluyen en esta área de actividad funcional.

Artículo 22. *Correspondencia entre grupos profesionales y niveles salariales.*

Nivel sal.	Área actividad funcional	Grupo prof.
1 a 3	Técnico	1
	Operaciones	1
	Negocio	1
	Soporte	1

Nivel sal.	Área actividad funcional	Grupo prof.
4 a 6	Técnico	2
	Operaciones	2
	Negocio	2
	Soporte	2
7 y 8	Técnico	3
	Operaciones	3
	Negocio	3
	Soporte	3
9	Técnico	4
	Operaciones	4
	Negocio	4
	Soporte	4

Artículo 23. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: formación, mérito, antigüedad del/de la trabajador/a así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los/as trabajadores/as de uno y otro sexo.

En el supuesto previsto por el artículo 39, apartado 2, segundo párrafo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el desempeño continuado de funciones de superior categoría no dará derecho, en ningún caso, al/a la trabajador/a a reclamar el ascenso.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 24. *Principios generales en materia salarial.*

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas subsistirán a título individual para aquellos/as trabajadores/as que vinieren disfrutándolas.

Se adjuntan como anexo número I las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2013, en vigor desde el 1 de enero de 2013.

Las retribuciones salariales del presente convenio colectivo (salario base y plus de convenio colectivo) se actualizarán durante los años 2014 y 2015 de conformidad con el índice de precios al consumo previsto en los presupuestos generales del estado para los ejercicios correspondientes.

Para el año 2014 se tomará como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo.

Para el año 2015 se tomará como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo revisadas de conformidad con el penúltimo párrafo anterior.

Dicha revisión se realizará en la nómina de marzo con efectos del día 1 de enero de los años 2014 o 2015, respectivamente.

Artículo 25. *Compensación y absorción de salarios.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en

la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza –homogénea o heterogénea– y origen –voluntaria concesión o por imperativo legal– de su existencia.

Artículo 26. *Estructura salarial.*

La estructura salarial comprenderá el salario base fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel salarial que ostente el/la trabajador/a, el plus convenio y los complementos salariales que, en su caso, se acuerden entre empresa y trabajador/a.

El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a las circunstancias que motiven, en su caso, la percepción de complementos salariales.

Artículo 27. *Forma de pago de los salarios.*

El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos días del mes por transferencia bancaria en la cuenta bancaria que designe el/la trabajador/a.

Artículo 28. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Desde el 1 de enero de 2013 queda suprimido el complemento salarial de antigüedad que venía regulado en el anterior convenio colectivo.

A partir de la fecha mencionada no se generará derecho a complemento salarial de antigüedad, ni por los/as trabajadores/as contratados a 31 de diciembre de 2012 ni por los/as trabajadores/as contratados a partir de dicha fecha.

No obstante lo anterior, a título estrictamente individual y a efectos exclusivos de respetar las retribuciones consolidadas de los/as trabajadores/as a la firma del presente convenio, los/as trabajadores/as mantendrán y consolidarán a partir del 1 de enero de 2013 el importe a que tuvieran derecho por el complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 2012.

El importe que resulte de lo anterior quedará consolidado y pasará a estar reflejado en los recibos de salarios con la denominación de «complemento *ad personam* consolidado».

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

A) Junio. La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria por importe igual a todos los conceptos salariales fijos percibidos por el/a trabajador/a.

La gratificación extraordinaria de junio se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias y en la paga extraordinaria de Navidad (trece pagas).

B) Navidad. La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria por importe igual a todos los conceptos salariales fijos percibidos por el/a trabajador/a.

La paga extraordinaria de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y se hará efectiva el 22 de diciembre o día laborable siguiente.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar el prorrateo de la paga extraordinaria de Navidad con anterioridad al 1 de enero del año de su devengo, en cuyo caso la empresa procederá al prorrateo. Dicha solicitud y prorrateo tendrán validez y vigencia por un año.

A fecha 30 de junio, la empresa concederá un anticipo de la paga extraordinaria de Navidad por un importe igual a la mitad de la cuantía de la misma.

El importe anticipado será deducido de la paga extraordinaria de Navidad o de la liquidación si el/a trabajador/a dejase de prestar servicios, por cualquier motivo, en la empresa con anterioridad al pago de la citada paga extraordinaria.

C) Beneficios. Desde el 1 de enero de 2013 queda suprimida la paga extraordinaria de beneficios que venía regulada en el anterior Convenio Colectivo.

A partir de la fecha mencionada no se generará derecho a dicha paga extraordinaria de beneficios, ni por los/as trabajadores/as contratados a 31 de diciembre de 2012 ni por los/as trabajadores/as contratados a partir de dicha fecha.

Como compensación por la eliminación de la referida paga extraordinaria de beneficios, la cuantía de la misma pasará a integrarse en el salario base correspondiente a cada uno de los niveles salariales.

Artículo 30. *Plus de Convenio Colectivo.*

Desde el 1 de enero de 2013 queda suprimido el plus extrasalarial de transportes urbanos que venía regulado en el anterior Convenio Colectivo.

A partir de la fecha mencionada no se generará derecho a dicho plus extrasalarial de transportes urbanos, ni por los/as trabajadores/as que venían percibiendo dicho plus ni por los/as trabajadores/as contratados a partir de dicha fecha.

Como compensación por la eliminación del plus extrasalarial de transportes urbanos, se establece un plus convenio de ochocientos noventa y cuatro euros con cuarenta y seis céntimos de euro (894,46 €) brutos anuales para todos los niveles salariales.

Dicha cuantía será distribuida en las doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias.

Dicho plus convenio se abonará a todos/as los/as trabajadores/as contratados a 31 de diciembre de 2012 así como a los/as trabajadores/as que sean contratados a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 31. *Gastos de desplazamientos.*

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a municipio distinto al que esté radicado el centro de trabajo donde presten habitualmente sus servicios y del que constituya su residencia, percibirán, previa justificación de la realidad del desplazamiento:

1. Kilometraje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos su propio vehículo, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda a efectos de exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En este momento es de 0,19 €/km.

2. Gastos de viaje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos un transporte público, los gastos de viaje, previa justificación y autorización, serán abonados en su integridad por la empresa.

3. Además de lo anterior, la empresa abonará al/a trabajador/a los gastos de manutención y estancia, previa justificación y autorización de los mismos.

Artículo 32. *Gastos de locomoción.*

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo en que presten sus servicios, sea dentro o fuera del mismo municipio, serán compensados por los gastos de kilometraje, previa justificación de la realidad del desplazamiento, en la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda a efectos de exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En este momento es de 0,19 €/km.

La compensación anterior operará sólo cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos su propio vehículo.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

Esta enumeración no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del/a trabajador/a de conformidad con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No avisar y justificar la ausencia al trabajo con carácter previo a la ausencia, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa, o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o residencia en el plazo de quince días desde que el cambio tenga lugar.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de terceros.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones, con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
10. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento no tenga consecuencias ni en las personas ni en las cosas. Si el incumplimiento fuera reiterada, podrá ser calificado como falta grave.
11. No acudir sin causa justificada a los cursos de formación a los que fuere convocado por la empresa.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en

cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros, del material de la empresa o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones.

Se entenderá por descuido importante cualquiera que afecte al funcionamiento del material, género o medios referidos.

4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él/ella.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia de terceros.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. No utilizar los Equipos de Protección conforme al riesgo para el que fueron asignados.

10. Utilización de equipos, maquinaria o herramientas sin las medidas de protección adecuadas a las normas del fabricante.

11. No utilizar las medidas de protección colectivas o individuales previstas para el trabajo a realizar.

12. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas, muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en seis meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona durante la jornada laboral.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/a subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. Fumar habitualmente durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. Fumar una sola vez será constitutivo de falta grave.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. La transgresión de la buena fe contractual.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

19. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento tenga consecuencias en las personas o en las cosas.

20. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad colectivas o individuales, tanto del propio puesto de trabajo como del de otro/a compañero/a.

21. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad de herramientas, máquinas o equipos.

Artículo 38. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 39. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.^a Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.^a Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.^a Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la resolución del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 40. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

Acción social

Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

Como complemento al subsidio de incapacidad temporal abonado por la seguridad social, la empresa abonará, cualquiera que sea la contingencia causante, el cien por cien de la remuneración salarial bruta fija diaria percibida en el mes anterior a la baja médica; lo que se interpretará a la luz de las siguientes precisiones:

1. El beneficio establecido en el párrafo anterior no puede exceder de dos veces en los doce meses previos a la fecha de baja médica.
2. En consecuencia, a partir del tercer proceso de baja médica no se abonará complemento alguno con independencia de cuál sea la duración acumulada de los dos procesos de baja médica precedentes en el año. El número de bajas médicas se computará de igual forma que en el párrafo anterior.
3. La duración anual del beneficio no puede exceder de nueve meses en ningún supuesto.
4. En consecuencia, en caso de que el primer proceso de baja médica anual sea de nueve meses o superior, el segundo proceso de baja médica anual no será complementado.
5. Y también en consecuencia, en caso de que haya un segundo proceso de baja médica anual que dé derecho a complemento, únicamente se abonará tal complemento por la diferencia entre la duración del primer proceso de baja médica anual y nueve meses.
6. A los efectos anteriores, las recaídas no cuentan como nuevo proceso pero el absentismo, incluso justificado, sí.

Artículo 42. *Seguro de vida.*

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa están incluidos en una póliza de seguro de vida que cubre el riesgo de fallecimiento por cualquier causa y por cuantía de treinta mil euros (30.000 €) brutos que se abonarán a los/as herederos/as del/a trabajador/a fallecido/a.

El seguro de vida se encuentra contratado con la compañía de seguros Allianz a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Artículo 43. *Seguro de accidentes.*

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa están incluidos en una póliza de seguro que cubre las consecuencias de los accidentes que pudieran sufrir los/as trabajadores/as tanto durante el ejercicio de su actividad profesional como durante el tiempo libre (24 horas), por las siguientes garantías y sumas aseguradas:

- Muerte por accidente: 41.000 euros brutos.
- Incapacidad permanente total por accidente: 48.000 euros brutos.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 65.000 euros brutos.

El seguro de accidentes se encuentra contratado con la compañía de seguros Allianz a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 44.

El régimen de prevención de riesgos laborales se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa facilitará la ropa de trabajo homologada al personal asignado en departamentos cuyo trabajo requiera de equipos de protección especiales.

En especial, la empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

CAPÍTULO IX

Utilización de medios informáticos

Artículo 45.

Las partes convienen en establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor el uso y control de los medios informáticos (disponibilidad de ordenador, acceso a internet, cuenta de correo electrónico, agenda o móvil) facilitados por la empresa a los/as trabajadores/as para el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, y a tal efecto se establecen los siguientes:

1. Acceso a Internet.

i) La utilización del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la empresa y a los cometidos del puesto de trabajo del/a usuario/a.

ii) Las partes acuerdan que la empresa podrá adoptar las medidas de control que se indican en el presente capítulo.

2. Uso del correo electrónico.

i) El correo electrónico no es de uso privado, atribuyéndole un uso estrictamente profesional, recibiendo tal tratamiento todo aquél que haya sido enviado o recibido a través de una herramienta informática facilitada por la empresa.

ii) Cualquier fichero, introducido en la red de la empresa o en el terminal del/a usuario/a, que provenga de redes externas deberá cumplir los requisitos establecidos por la empresa y en especial, las referidas a propiedad industrial y a control de virus informático.

iii) El uso personal del correo electrónico se considerará aceptable, previa comunicación a su superior jerárquico, siempre que dicho uso sea mínimo, no abusivo y en la medida estrictamente necesaria sin que, en ningún caso, se visualice o descargue, se envíe o reciba material no propio o adecuado a fines profesionales o cualquier otro tipo de material ilícito.

3. Medidas de control.

i) Con el fin de comprobar el correcto cumplimiento de la prestación laboral, las partes acuerdan que la empresa podrá revisar, sin previo aviso, aleatoriamente y sin justificación, los mensajes de correo electrónico, el historial de páginas vistas en internet o cualquier archivo, comunicación o información contenida en el ordenador.

ii) En caso de detectarse que algún/a trabajador/a realiza un uso indebido de estas herramientas de trabajo, visualiza o descarga, envía o recibe material no conforme a la presente cláusula utilizando un equipo informático proporcionado por la empresa, se adoptarían las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido.

iii) Igualmente, la empresa podrá iniciar las acciones correspondientes como resultado de los perjuicios o daños, directos o indirectos, que pudiese producir cualquier incumplimiento en esta materia.

CAPÍTULO X

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y atención a la diversidad

En el impulso para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres y de la atención a la diversidad, se ha acordado entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as un Plan de Igualdad y Diversidad, que contempla las siguientes medidas:

1. La trabajadora embarazada que no haya sufrido ningún período de incapacidad temporal durante el embarazo tendrá derecho, previa solicitud:

– A un permiso retribuido de quince días naturales, siendo éstos los inmediatamente previos al parto.

– A jornada continuada durante los dos últimos meses del embarazo, computados de fecha a fecha. Dicha jornada continuada será de treinta y cinco horas semanales en horario de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00 horas.

2. Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad física y/o psíquica reconocida tendrán derecho a una flexibilidad horaria (de lunes a jueves, ambos incluidos) de noventa minutos en el horario de entrada y de noventa minutos en el horario de salida.

Dichos noventa minutos serán adicionales a los cuarenta y cinco minutos de flexibilidad regulados con carácter general en el artículo 8 del presente convenio.

3. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince días naturales a contar desde la finalización de la suspensión por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Disposiciones transitorias.

Primera. La empresa llevará a cabo la clasificación profesional en el plazo máximo de seis meses contados a partir de la vigencia del presente convenio.

Disposiciones derogatorias.

Primera. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, queda íntegramente derogado y sin efecto alguno el anterior convenio colectivo que fue aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 02 de abril de 2009 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de abril de 2009.

ANEXO I

Tablas salariales para el ejercicio 2013

Convenio Colectivo de Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal

Área actividad funcional	Grupo prof.	Nivel salarial	Salario base	Plus convenio
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	1	1	831,81 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	1	2	962,23 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	1	3	1.019,27 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	2	4	1.048,99 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	2	5	1.155,73 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	2	6	1.214,39 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	3	7	1.312,58 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	3	8	1.393,23 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	4	9	1.576,56 €	63,89 €