

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

6534 *Resolución de 2 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal, (Código de Convenio n.º 9013642), que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 2009, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de abril de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

III 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, S.A.U. 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, S.A.U.

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 siguiente de su firma, excepto en lo relativo a las retribuciones recogidas en el anexo I así como al artículo 9, cuya vigencia se iniciará al 01 de enero de 2.009.

2. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2012.

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 2013, 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 tres miembros de la representación de los/las trabajadores/as y otros tres 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 alguna 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.*

Con efectos del 01 de enero de 2.009, 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 única excepción, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo regulado en el artículo 48.4 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el período de suspensión, con posterioridad al 31 de enero del año siguiente a su devengo.

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.

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 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 grupo profesional ni nivel salarial.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, 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 a 3, ambos incluidos: 15 días naturales, contados a partir del día siguiente a la fecha de comunicación.

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

Grupo profesional 5: 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. Licencias y vacaciones.
6. 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.
7. Situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

El tiempo de absentismo laboral se imputará automáticamente a las dieciséis horas previstas en el apartado 6 de artículo 10.

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, S.A.U., 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.

Las partes acuerdan la eliminación de las antiguas categorías profesionales con la pretensión de obtener una más sencilla estructura productiva, todo sin merma de la oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

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

Grupo profesional 1.

Contenido general de la prestación.—Realizan tareas auxiliares y dependientes bajo instrucciones concretas sin que se necesite formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Aptitud profesional y titulación.—Experiencia profesional o la titulación equivalente a certificado de escolaridad o a educación secundaria obligatoria.

Correspondencia con nivel salarial. 9.

Grupo profesional 2.

Contenido general de la prestación.—Realizan 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 educación secundaria obligatoria o a formación profesional de primer grado.

Correspondencia con nivel salarial. 7 y 8.

Grupo profesional 3.

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. 3 a 6, ambos incluidos.

Grupo profesional 4.

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. 2.

Grupo profesional 5.

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. 1.

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), explotación (2), comercial (3), administración (4), control de gestión (5), recursos humanos (6), informática (7), compras (8), calidad y prevención (9).

1. Técnico.—Este 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.

2. Explotación.—Este 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.

3. Comercial.—Este 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. Administración.—Este 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.

5. Control de gestión.—Esta área funcional incluye todos los puestos de trabajo dedicados al análisis, control, gestión y presupuestos de la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

6. Recursos humanos.—Esta área funcional incluye todos los puestos de trabajo dedicados a la planificación y gestión de los recursos humanos de Algeco Construcciones Modulares, S.A.U., incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

7. Informática.—Esta área funcional incluye todos los puestos de trabajo destinados a la administración de sistemas informáticos, aplicaciones, redes y comunicaciones de la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

8. Compras.—Esta área funcional incluye 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, S.A.U., incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

9. Calidad / prevención.—Esta área funcional incluye todos los puestos de trabajo destinados a la implantación, certificación, seguimiento y mantenimiento de sistemas de gestión, así como a todas las tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales; incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior.

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

Nivel sal.	Antigua categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo prof.
1	Director/a comercial	Comercial	5
1	Delegado/a comercial.	Comercial	5
1	Jefe/a de control de gestión	Control de gestión	5
1	Director/a financiero	Administración	5
1	Director/a administrativo.	Administración	5
1	Director/a de recursos humanos	Recursos humanos.	5
2	Responsable técnico	Técnico	4
2	Responsable de explotación	Explotación.	4
2	Jefe/a de ventas	Comercial	4
2	Jefe/a de administración.	Administración	4
2	Jefe/a de contabilidad.	Administración	4
2	Responsable calidad/prevención	Calidad/prevención.	4
2	Responsable compras	Compras	4
2	Responsable informático	Informática	4
2	Jefe/a de personal	Recursos humanos.	4
3	Jefe/a técnico	Técnico	3
3	Jefe/a de explotación	Explotación.	3
3	Jefe/a de obras.	Explotación.	3
3	Subdelegado/a	Comercial	3
3	Coordinador/a comercial	Comercial	3

Nivel sal.	Antigua categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo prof.
3	Ayudante/a de control de gestión	Control de gestión	3
3	Responsable de personal	Recursos humanos	3
3	Responsable de recursos humanos	Recursos humanos	3
4	Ayudante/a técnico	Técnico	3
4	Proyectista	Técnico	3
4	Jefe/a de sección	Administración	3
5	Encargado/a de explotación	Explotación	3
5	Encargado/a de obra	Explotación	3
5	Coordinador/a de obra	Explotación	3
5	Coordinador/a de parques	Explotación	3
5	Técnico/a de explotación	Explotación	3
6	Delineante	Técnico	3
6	Jefe/a de parque	Explotación	3
6	Oficial/a 1.ª comercial	Comercial	3
6	Oficial/a de control de gestión	Control de gestión	3
6	Secretaria/o de presidencia	Administración	3
6	Oficial/a administrativo 1.ª	Administración	3
6	Técnico/a de calidad	Calidad/prevención	3
6	Técnico/a de prevención	Calidad/prevención	3
6	Técnico/a recursos humanos	Recursos humanos	3
6	Técnico/a compras	Compras	3
6	Técnico/a informático	Informática	3
7	Encargado/a almacén	Explotación	2
7	Encargado/a parque	Explotación	2
7	Comercial	Comercial	2
8	Ayudante/a explotación	Explotación	2
8	Ayudante/a almacén	Explotación	2
8	Oficial/a comercial	Comercial	2
8	Secretaria/o de dirección	Administración	2
8	Oficial/a administrativo	Administración	2
8	Ayudante/a recursos humanos	Recursos humanos	2
8	Ayudante/a compras	Compras	2
8	Ayudante/a informático	Informática	2
9	Auxiliar técnico	Técnico	1
9	Almacenero/a	Explotación	1
9	Auxiliar de explotación	Explotación	1
9	Asistente comercial	Comercial	1
9	Auxiliar comercial	Comercial	1
9	Auxiliar administrativo	Administración	1
9	Recepcionista	Administración	1
9	Ordenanza	Administración	1
9	Vigilante	Administración	1
9	Auxiliar control de gestión	Control de gestión	1
9	Auxiliar calidad	Calidad/prevención	1
9	Auxiliar prevención	Calidad/prevención	1
9	Auxiliar compras	Compras	1
9	Auxiliar informático	Informática	1
9	Auxiliar recursos humanos	Recursos humanos	1

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 4, 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 para aquellos/as trabajadores/as que vinieren disfrutándolas.

Se adjuntan como anexo número I las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2.009, en vigor desde el 01 de enero de 2.009.

Las retribuciones salariales del presente convenio colectivo se actualizarán durante los años 2.010 a 2.012, ambos inclusive, de conformidad con el índice de precios al consumo previsto en los presupuestos generales del estado para los ejercicios correspondientes, tomando como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo para el ejercicio 2.010.

Para los años 2.011 y 2.012 se tomarán como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo revisadas de conformidad con el párrafo anterior.

Dicha revisión se realizará en la nómina de marzo con efectos del día 01 de enero de los años 2.010, 2.011 ó 2.012 respectivamente.

Artículo 25. *Compensación y absorción de salarios.*

Los beneficios otorgados por el presente convenio, estimados en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables y absorbibles con respecto a las retribuciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, cualquiera que sea su naturaleza –homogénea o heterogénea- y origen.

Como únicas excepciones a la compensación y absorción salarial, se establece que el plus extrasalarial de transportes urbanos y el plus de antigüedad no serán compensables ni absorbibles.

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 complemento salarial de antigüedad 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.*

Se establece un complemento salarial de antigüedad que figurará en los recibos de salarios con esa denominación y que se computará desde el ingreso del/la trabajador/a en la empresa, incluido el período de prueba, en su caso.

Dicho complemento salarial consistirá en cuatrienios cuya cuantía se calculará aplicando el porcentaje del 4,7 por cien al sueldo base que el/la trabajador/la perciba en el momento en que el/la trabajador/a cumpla el cuatrienio.

Se entenderá devengado el cuatrienio en el mes siguiente a aquel en el que se cumpla el período de cuatro años de servicio en la empresa.

Se establece un límite de seis cuatrienios sin que a partir de ese límite los/las trabajadores/as generen complemento de antigüedad, respetándose como condición más beneficiosa la situación de aquellos/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan un número superior de cuatrienios.

Cuando se alcance el límite anterior, el complemento personal de antigüedad quedará consolidado y pasará a estar reflejado en los recibos de salarios con la denominación de «complemento ad personam consolidado».

El complemento ad personam consolidado se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se revise el resto de las retribuciones previstas en el convenio colectivo.

Las tablas de cuatrienios para el ejercicio 2.009, serán las que se adjuntan en el anexo I del presente convenio colectivo.

El complemento de antigüedad se incrementará durante los ejercicios 2.010 a 2.012, ambos inclusive, de conformidad con lo señalado en el artículo 24 del convenio colectivo.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

A) Junio. La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria pagadera en el mes de junio por importe igual a salario base más antigüedad.

La gratificación extraordinaria de junio se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

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.

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. La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios por importe igual a salario base más antigüedad.

La gratificación extraordinaria de beneficios se abonará de forma prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 30. *Plus de transportes urbanos.*

Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de cotización a la seguridad social, de transportes urbanos de once mensualidades en la cuantía fijada para el ejercicio 2009 en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo.

Las once mensualidades indicadas se pagarán de forma prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

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/la 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 prevaleciéndose 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, estableciendo con las siguientes precisiones:

1. El beneficio establecido en el párrafo anterior no puede exceder de dos veces al año.
2. En consecuencia, a partir del tercer proceso de baja médica en el mismo año no se abonará complemento alguno con independencia de cuál sea la duración acumulada de los dos procesos de baja médica precedentes en el año.
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.

Artículo 42. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a los/as herederos/as del/a trabajador/a fallecido/a el importe de un cuarto del salario anual fijo del/a trabajador/a.

Dicha ayuda por defunción se encuentra externalizada con la compañía de seguros Vitalicio 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 la cobertura de 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, por las siguientes garantías y sumas aseguradas:

Muerte: 36.176,06 euros.

Incapacidad permanente: 36.176,06 euros.

El seguro de accidentes se encuentra contratado con la compañía de seguros Zurich 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

Artículo 46.

Las partes se comprometen a garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y a ese efecto convienen negociar un Plan de Igualdad, entendiéndose por tal un conjunto ordenado de medidas que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que deben adoptarse para alcanzar dichos objetivos así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y consecución de los mismos.

A tal fin, la empresa la empresa realizará un diagnóstico de la situación en el plazo de seis meses contados a partir de la firma del convenio colectivo.

Disposición transitoria 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.

Disposición derogatoria 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 12 de septiembre de 2006 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de octubre de 2006.

Área actividad funcional	Grupo prof.	Antigua categoría profesional	Nivel sal.	Salario base - €	Antigüedad - €	* Plus transporte - €
Técnico	4	Responsable técnico	2	1.262,11	59,32	74,54
Técnico	3	Jefe/a técnico	3	1.189,04	55,88	74,54
Técnico	3	Ayudante/a técnico	4	1.100,10	51,70	74,54
Técnico	3	Proyectista	4	1.100,10	51,70	74,54
Técnico	3	Delineante	6	950,27	44,66	74,54
Técnico	1	Auxiliar Técnico	9	753,51	35,41	74,54
Explotación	4	Responsable explotación	2	1.262,11	59,32	74,54
Explotación	3	Jefe/a explotación	3	1.189,04	55,88	74,54
Explotación	3	Jefe/a de obra	3	1.189,04	55,88	74,54
Explotación	3	Encargado/a de obras	5	1.046,96	49,21	74,54
Explotación	3	Coordinador/a de obras	5	1.046,96	49,21	74,54
Explotación	3	Coordinador/a de parques	5	1.046,96	49,21	74,54
Explotación	3	Encargado/a explotación	5	1.046,96	49,21	74,54
Explotación	3	Técnico explotación	5	1.046,96	49,21	74,54

Área actividad funcional	Grupo prof.	Antigua categoría profesional	Nivel sal.	Salario base - €	Antigüedad - €	* Plus transporte - €
Explotación	3	Jefe/a de parque.	6	950,27	44,66	74,54
Explotación	2	Encargado/a almacén.	7	923,34	43,40	74,54
Explotación	2	Encargado/a parque.	7	923,34	43,40	74,54
Explotación	2	Ayudante/a explotación	8	871,67	40,97	74,54
Explotación	2	Ayudante/a almacén.	8	871,67	40,97	74,54
Explotación	1	Almacenero/a	9	753,51	35,41	74,54
Explotación	1	Auxiliar explotación.	9	753,51	35,41	74,54
Comercial	5	Director/a comercial	1	1.428,18	67,12	74,54
Comercial	5	Delegado/a	1	1.428,18	67,12	74,54
Comercial	4	Jefe/a de ventas	2	1.262,11	59,32	74,54
Comercial	3	Subdelegado/a	3	1.189,04	55,88	74,54
Comercial	3	Coordinador/a comercial	3	1.189,04	55,88	74,54
Comercial	3	Oficial/a 1.ª comercial.	6	950,27	44,66	74,54
Comercial	2	Comercial	7	923,34	43,40	74,54
Comercial	2	Oficial/a comercial	8	871,67	40,97	74,54
Comercial	1	Asistente comercial	9	753,51	35,41	74,54
Comercial	1	Auxiliar comercial	9	753,51	35,41	74,54
Control de gestión	5	Jefe/a de control de gestión	1	1.428,18	67,12	74,54
Control de gestión	3	Ayudante/a control gestión	3	1.189,04	55,88	74,54
Control de gestión	3	Oficial/a control gestión	6	950,27	44,66	74,54
Control de gestión	1	Auxiliar control gestión	9	753,51	35,41	74,54
Administración	5	Director/a financiero	1	1.428,18	67,12	74,54
Administración	5	Director/a administrativo.	1	1.428,18	67,12	74,54
Administración	4	Jefe/a de administración.	2	1.262,11	59,32	74,54
Administración	4	Jefe/a de contabilidad	2	1.262,11	59,32	74,54
Administración	3	Jefe/a de sección	4	1.100,10	51,70	74,54
Administración	3	Secretaria/o de presidencia	6	950,27	44,66	74,54
Administración	3	Oficial/a administrativo de 1.ª	6	950,27	44,66	74,54
Administración	2	Secretaria/o de dirección	8	871,67	40,97	74,54
Administración	2	Oficial/a administrativo	8	871,67	40,97	74,54
Administración	1	Auxiliar administrativo.	9	753,51	35,41	74,54
Administración	1	Recepcionista.	9	753,51	35,41	74,54
Administración	1	Vigilante	9	753,51	35,41	74,54
Administración	1	Ordenanza	9	753,51	35,41	74,54
Calidad/Prevención	4	Responsable calidad/prevención	2	1.262,11	59,32	74,54
Calidad/Prevención	3	Técnico/a de calidad.	6	950,27	44,66	74,54
Calidad/Prevención	3	Técnico/a de prevención	6	950,27	44,66	74,54
Calidad/Prevención	1	Auxiliar calidad	9	753,51	35,41	74,54
Calidad/Prevención	1	Auxiliar prevención	9	753,51	35,41	74,54
Recursos Humanos	5	Director/a rr.hh.	1	1.428,18	67,12	74,54
Recursos Humanos	4	Jefe/a de personal	2	1.262,11	59,32	74,54
Recursos Humanos	3	Responsable rr.hh.	3	1.189,04	55,88	74,54
Recursos Humanos	3	Responsable de personal.	3	1.189,04	55,88	74,54
Recursos Humanos	3	Técnico/a rr.hh.	6	950,27	44,66	74,54
Recursos Humanos	2	Ayudante/a rr.hh.	8	871,67	40,97	74,54
Recursos Humanos	1	Auxiliar rr.hh.	9	753,51	35,41	74,54
Compras	4	Responsable compras	2	1.262,11	59,32	74,54
Compras	3	Técnico/a compras	6	950,27	44,66	74,54
Compras	2	Ayudante/a compras.	8	871,67	40,97	74,54
Compras	1	Auxiliar compras	9	753,51	35,41	74,54

Área actividad funcional	Grupo prof.	Antigua categoría profesional	Nivel sal.	Salario base - €	Antigüedad - €	* Plus transporte - €
Informática	4	Responsable informático	2	1.262,11	59,32	74,54
Informática	3	Técnico/a informático	6	950,27	44,66	74,54
Informática	2	Ayudante/a informático	8	871,67	40,97	74,54
Informática	1	Auxiliar informático	9	753,51	35,41	74,54

* Importe prorrateado en 12 mensualidades.