

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los compañeros.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.

11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

12. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales del centro de trabajo.

13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la Dirección de la empresa.

14. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

15. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

#### Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.

7. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 23 del presente Convenio.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

12. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con el motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

#### Artículo 40. *Sanciones.*

Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

A. Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B. Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C. Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

#### Artículo 41. *Procedimiento.*

La sanción de faltas (excepto la amonestación verbal) requerirá la comunicación escrita haciendo constar los hechos que la motivan y la fecha en que se cometieron.

Con anterioridad a la sanción la empresa comunicará los hechos al comité de empresa.

#### Artículo 42. *Prescripción.*

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

#### Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos de la empresa «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima». Igualmente quedan derogados cuánto acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este Convenio.

**17347** *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SAU (antes, Alquimodul, S.A.).*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Algeco Construcciones Modulares, SAU (antes, Alquimodul, SA) (Código de Convenio n.º 9013642) que fue suscrito, con fecha 15 de junio de 2006, 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, apartado 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, 12 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

### II CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL, S.A.)

#### 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, cuya vigencia se retrotraerá al 01 de enero de 2006 para aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo esté vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Igualmente, se excepciona de la entrada en vigor la jornada establecida en el artículo 7 cuya vigencia se retrotraerá al 01 de enero de 2006 para todos aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo esté vigente en la fecha precitada.

2. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2009.

3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres 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 2010, 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 declare 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 trabajadores 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 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.

**Artículo 8. *Descanso semanal.***

Todos los trabajadores 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 trabajador no pudiese disfrutar del descanso semanal en los días señalados, las partes acordarán la oportuna compensación por tiempo de descanso.

**Artículo 9. *Vacaciones.***

Los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año.

Como compensación de la eliminación de la jornada intensiva estival existente en la empresa en virtud de lo prevenido en el artículo 7 del Convenio Colectivo anterior y que queda sin efecto alguno, los trabajadores contratados en Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación (fija o temporal), disfrutarán de veintiséis días laborables de vacaciones retribuidas al año.

En todo caso, el cómputo y disfrute de las vacaciones anuales retribuidas se registrarán 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 periodo vacacional, las vacaciones caducarán el 31 de mayo del año siguiente a su devengo.

5. Al menos la mitad de las vacaciones serán disfrutadas en el periodo vacacional comprendido entre los meses de junio y septiembre. No obstante, si el trabajador lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar más de la mitad de las vacaciones fuera del periodo 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 trabajadores conozcan las fechas en que disfrutarán vacaciones con dos meses de antelación al citado disfrute.

**Artículo 10. *Permisos y licencias.***

El trabajador, 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.

2. Dos días por nacimiento de hijo.

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 enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador 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 trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

6. Tres días por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador 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 trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio nacional, el plazo 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 trabajadora podrá a su voluntad reducir la jornada en media hora con la misma finalidad.

**CAPÍTULO III****Organización del trabajo****Artículo 11. *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 12. *Contratación eventual.***

A mero título de ejemplo y sin carácter limitativo, se determinan como causas y actividades que justifican la contratación eventual de trabajado-

res 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 de nuevas áreas de actividad funcional.
5. Creación y lanzamiento de nuevas líneas de productos o nuevas líneas de actividad empresarial.
6. Ampliación de zona de cobertura comercial.
7. Reforzamiento de las áreas de actividad funcionales existentes, que tengan como consecuencia un incremento de la plantilla.
8. Contrataciones realizadas para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada en el tiempo.
9. Acumulación de tareas motivadas, con ocasión o como consecuencia, de vacaciones u otras ausencias del personal de plantilla.
10. 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.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

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.

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 trabajador en la empresa.

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

#### Artículo 14. *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 trabajador 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 retraso del preaviso.

#### Artículo 15. *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 trabajadores.
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.

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 trabajadores 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 16. *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 exceptúan de la prohibición anterior los espacios al aire libre.

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

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 17. *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 definen los grupos y categorías profesionales atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación de servicios de los trabajadores.

La clasificación profesional de referencia ha sido concebida teniendo en cuenta el acuerdo sobre cobertura de vacíos y ha sido elaborada conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Asimismo, se establece la correspondencia entre categoría profesional y nivel salarial.

#### Artículo 18. *Definición, descripción y contenido de los grupos profesionales.*

##### Grupo profesional 1.

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

Formación.—Experiencia profesional o la equivalente a certificado de escolaridad.

##### Grupo profesional 2.

Criterios generales.—Realizan tareas auxiliares siguiendo un método de trabajo preciso con supervisión que exigen conocimientos profesionales básicos y un período breve de adaptación.

Formación.—Experiencia profesional o la equivalente a educación general básica.

##### Grupo profesional 3.

Criterios generales.—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.

Formación.—La equivalente a educación general básica o formación profesional I complementada con formación específica o experiencia en el puesto de trabajo.

##### Grupo profesional 4.

Criterios generales.—Tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren especialización. Supervisión y coordinación de las funciones realizadas por los trabajadores de una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre la misma.

Formación.—La equivalente a bachillerato unificado polivalente o formación profesional II con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado medio.

##### Grupo profesional 5.

Criterios generales.—Tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomado universitario, completada con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado superior.

#### Artículo 19. *Definición de los factores de encuadramiento.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 del «acuerdo sobre cobertura de vacío», la asignación de los trabajadores a un grupo profesio-

sional concreto será resultado de la ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

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

#### Artículo 20. 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 todas las categorías profesionales que realicen las 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 todas las categorías profesionales 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 todas las categorías profesionales 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 todas las categorías profesionales destinadas 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 todas las categorías profesionales dedicadas 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 todas las categorías profesionales dedicadas 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 todas las categorías profesionales destinadas 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 todas las categorías profesionales destinadas 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 todas las categorías profesionales destinadas 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 21. Relación de grupos profesionales, áreas de actividad funcional y categorías profesionales.

##### Grupo profesional 1

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico .....	Auxiliar técnico.
Explotación .....	Auxiliar de explotación. Almacenero.
Comercial .....	Auxiliar comercial. Asistente comercial.
Administración .....	Auxiliar administrativo. Recepcionista. Ordenanza. Vigilante.
Control de gestión .....	Auxiliar de control de gestión.
Recursos humanos .....	Auxiliar recursos humanos.
Informática .....	Auxiliar informático.
Compras .....	Auxiliar de compras.
Calidad / prevención .....	Auxiliar calidad Auxiliar prevención.

##### Grupo profesional 2

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Explotación .....	Ayudante de almacén. Ayudante de explotación. Encargado de parque. Encargado de almacén.
Comercial .....	Oficial comercial. Comercial.
Administración .....	Oficial administrativo. Secretaria/o de dirección.
Recursos humanos .....	Ayudante recursos humanos.
Informática .....	Ayudante informático.
Compras .....	Ayudante compras.

##### Grupo profesional 3

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico .....	Ayudante técnico. Delineante. Proyectista. Jefe técnico.
Explotación .....	Jefe de explotación. Jefe de obras. Encargado de explotación. Encargado de obra. Coordinador de obra. Coordinador de parques. Técnico de explotación. Jefe de parque.
Comercial .....	Subdelegado comercial. Coordinador comercial. Oficial 1.ª comercial.
Administración .....	Jefe de sección. Secretaria/o de presidencia. Oficial administrativo de 1.ª
Control de gestión	Ayudante de control de gestión. Oficial de control de gestión.
Recursos humanos .....	Responsable recursos humanos. Responsable de personal. Técnico de recursos humanos.
Informática .....	Técnico informático.
Compras .....	Técnico compras.
Calidad / prevención .....	Técnico de prevención. Técnico de calidad.

##### Grupo profesional 4

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico .....	Responsable técnico.
Explotación .....	Responsable de explotación.
Comercial .....	Jefe de ventas.
Administración .....	Jefe de administración. Jefe de contabilidad.
Recursos humanos .....	Jefe de personal.
Informática .....	Responsable informático.
Compras .....	Responsable compras.
Calidad/prevenición .....	Responsable calidad/prevenición.

##### Grupo profesional 5

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Comercial .....	Director comercial Delegado comercial
Administración .....	Director financiero Director administrativo
Control de gestión .....	Jefe de control de gestión
Recursos humanos .....	Director de recursos humanos

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

Nivel sal.	Categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo prof.
1	Director comercial . . . . .	Comercial.	5
1	Delegado comercial . . . . .	Comercial.	5
1	Jefe de control de gestión . . . . .	Control de gestión.	5
1	Director financiero . . . . .	Administración.	5
1	Director administrativo . . . . .	Administración.	5
1	Director de recursos humanos . . . . .	Recursos humanos.	5
2	Responsable técnico . . . . .	Técnico.	4
2	Responsable de explotación . . . . .	Explotación.	4
2	Jefe de ventas . . . . .	Comercial.	4
2	Jefe de administración . . . . .	Administración.	4
2	Jefe de contabilidad . . . . .	Administración.	4
2	Responsable calidad / prevención . . . . .	Calidad / prevención.	4
2	Responsable compras . . . . .	Compras.	4
2	Responsable informático . . . . .	Informática.	4
2	Jefe de personal . . . . .	Recursos humanos.	4
3	Jefe técnico . . . . .	Técnico .	3
3	Jefe de explotación . . . . .	Explotación.	3
3	Jefe de obras . . . . .	Explotación.	3
3	Subdelegado . . . . .	Comercial.	3
3	Coordinador comercial . . . . .	Comercial.	3
3	Ayudante 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 técnico . . . . .	Técnico.	3
4	Proyectista . . . . .	Técnico.	3
4	Jefe de sección . . . . .	Administración.	3
5	Encargado de explotación . . . . .	Explotación.	3
5	Encargado de obra . . . . .	Explotación.	3
5	Coordinador de obra . . . . .	Explotación.	3
5	Coordinador de parques . . . . .	Explotación.	3
5	Técnico de explotación . . . . .	Explotación.	3
6	Delineante . . . . .	Técnico.	3
6	Jefe de parque . . . . .	Explotación.	3
6	Oficial 1.ª comercial . . . . .	Comercial.	3
6	Oficial de control de gestión . . . . .	Control de gestión.	3
6	Secretaria/o de presidencia . . . . .	Administración.	3
6	Oficial administrativo 1.ª . . . . .	Administración.	3
6	Técnico de calidad . . . . .	Calidad / prevención.	3
6	Técnico de prevención . . . . .	Calidad / prevención.	3
6	Técnico recursos humanos . . . . .	Recursos humanos.	3
6	Técnico compras . . . . .	Compras.	3
6	Técnico informático . . . . .	Informática.	3
7	Encargado almacén . . . . .	Explotación.	2
7	Encargado parque . . . . .	Explotación.	2
7	Comercial . . . . .	Comercial.	2
7	Ayudante explotación . . . . .	Explotación.	2
8	Ayudante almacén . . . . .	Explotación.	2
8	Oficial comercial . . . . .	Comercial.	2
8	Secretaria/o de dirección . . . . .	Administración.	2
8	Oficial administrativo . . . . .	Administración.	2
8	Ayudante recursos humanos . . . . .	Recursos humanos.	2
8	Ayudante compras . . . . .	Compras.	2
8	Ayudante informático . . . . .	Informática.	2
9	Auxiliar técnico . . . . .	Técnico.	1
9	Almacenero . . . . .	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 trabajador así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores 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 trabajador 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 trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Se adjuntan como anexo número I las tablas salariales provisionales correspondientes al ejercicio 2006, en vigor desde el 01 de enero de 2006.

Si a 31 de diciembre del 2006 el índice de precios al consumo real tuviera una desviación, al alza o a la baja, de hasta un 0,50% respecto del índice de precios al consumo previsto para el 2006 no se producirá nueva actualización salarial para el ejercicio 2006 y serán definitivas las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo.

Si a 31 de diciembre de 2006, el índice de precios al consumo real tuviera una desviación al alza superior a un 0,50% respecto del índice de precios al consumo previsto para el 2006, las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo se actualizarán en el resultado de restar al índice de precios al consumo real el índice de precios al consumo previsto más el 0,50% de dicho índice de precios al consumo previsto. Dicha revisión se realizará, en su caso, en la nómina de marzo del ejercicio 2007 con efectos del 01 de enero de 2006.

Las retribuciones del presente convenio colectivo y cualesquiera otras retribuciones salariales fijas que perciba el trabajador, caso de existir, se actualizarán a inicios del ejercicio 2007, de conformidad con el índice de precios al consumo previsto en los presupuestos generales del estado para el 2007, tomando como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo, revisadas en su caso de conformidad con los dos párrafos anteriores. Dicha revisión se realizará en la nómina de febrero de 2007 con efectos del día 01 de enero de 2007.

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 imperativa 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 la categoría profesional que ostente el trabajador, el complemento salarial de antigüedad y los complementos salariales que, en su caso, se acuerden entre empresa y trabajador.

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.*

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

2. En aquellos casos en que el pago se realice por cheque, se concederá a cada trabajador un período de quince minutos dentro de su jornada de trabajo, para hacer efectivo el cobro. En todo caso, será facultad de la empresa el determinar el momento en que el trabajador haya de disponer de los citados quince minutos.

**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 trabajador 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 trabajador perciba en el momento en que el trabajador 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 trabajadores generen complemento de antigüedad, respetándose como condición más beneficiosa la situación de aquellos trabajadores 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 provisionales para el ejercicio 2006, serán las que se adjuntan en el anexo I del presente convenio colectivo.

El complemento de antigüedad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios.

**Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.**

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

La paga extraordinaria de Navidad se devengará del 01 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 trabajador 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 con carácter provisional para el ejercicio 2006 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 los trabajadores 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 trabajador utilice en los desplazamientos su propio vehículo, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda en ese concepto 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 trabajador 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 trabajador los gastos de manutención y estancia, previa justificación y autorización de los mismos.

**Artículo 32. Gastos de locomoción.**

Todos los trabajadores 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 trabajador 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 trabajadores 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 trabajador.

**Artículo 34. Clasificación de faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador 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 trabajador 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 trabajador 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.

**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 trabajador 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.
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. 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 otros trabajadores 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 compañeros de trabajo.

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

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

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 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 subordinado.

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.

#### 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 trabajador, 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.<sup>a</sup> Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.<sup>a</sup> Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.<sup>a</sup> 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 reconoce las siguientes mejoras:

1. En los supuestos de enfermedades o accidentes, comunes o profesionales, de duración superior a cuatro días debidamente justificadas. El trabajador percibirá el cien por cien de la remuneración salarial bruta fija diaria calculada tomando como referencia la percibida en el mes anterior a la enfermedad o accidente, sin que ese beneficio pueda exceder de dos veces al año.

Agotado el beneficio contemplado en el párrafo anterior, en los supuestos de enfermedades o accidentes, comunes o profesionales, de duración inferior a cuatro días debidamente justificadas, se aplicará la normativa prevista en el presente convenio colectivo en materia de absentismo laboral.

2. En los supuestos de enfermedades o accidentes, comunes o profesionales, de duración superior a cuatro días en las que el trabajador pruebe fehacientemente la situación de incapacidad temporal mediante la entrega del correspondiente parte de baja médica o confirmación en los plazos legalmente establecidos. La empresa complementará hasta el cien por cien de la remuneración salarial bruta fija diaria calculada tomando como referencia la percibida en el mes anterior a la enfermedad o accidente.

El complemento de incapacidad temporal se abonará por una duración máxima de doce meses, salvo que el instituto nacional de seguridad social conceda la prórroga expresa de efectos de la incapacidad temporal de conformidad con lo previsto en el artículo 128.1.a), segundo párrafo del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio de por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

#### Artículo 42. *Ayuda por defunción.*

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

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 los trabajadores de la empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro que cubre las consecuencias de los accidentes que pudieran sufrir los trabajadores 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.

#### Artículo 44. *Jubilación obligatoria.*

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y la contratación de nuevos trabajadores, se acuerda la jubilación obligatoria para todos los trabajadores que cumplan los sesenta y cinco años de edad, cesando en la prestación de sus servicios a la fecha de cumplimiento de la referida edad y quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación.

Quedan excluidos de esta obligación los trabajadores que no tengan acreditado el período mínimo de cotización para acceder a la

prestación contributiva de jubilación o que no cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la prestación contributiva de jubilación.

La exclusión anterior quedará sin efecto en la fecha en que dicho período mínimo de cotización esté cumplido.

## CAPÍTULO VIII

### Prevención de riesgos laborales

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.

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 05 de julio de 2001 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de julio de 2001.

## ANEXO I

### Tablas salariales provisionales para el ejercicio 2006. Convenio Colectivo de Algeco Construcciones Modulares, S. A (Código convenio 9.013.642)

Área actividad funcional	Grupo prof	Categoría profesional	Nivel sal.	Salario base Euros	Antigüedad Euros	*Plus Transporte Euros
Técnico	4	Responsable técnico	2	1.164,99	54,75	68,80
Técnico	3	Jefe técnico	3	1.097,55	51,59	68,80
Técnico	3	Ayudante técnico	4	1.015,45	47,73	68,80
Técnico	3	Proyectista	4	1.015,45	47,73	68,80
Técnico	3	Delineante	6	877,15	41,23	68,80
Técnico	1	Auxiliar Técnico	9	695,53	32,69	68,80
Explotación	4	Responsable explotación	2	1.164,99	54,75	68,80
Explotación	3	Jefe explotación	3	1.097,55	51,59	68,80
Explotación	3	Jefe de obra	3	1.097,55	51,59	68,80
Explotación	3	Encargado de obras	5	966,40	45,42	68,80
Explotación	3	Coordinador de obras	5	966,40	45,42	68,80
Explotación	3	Coordinador de parques	5	966,40	45,42	68,80
Explotación	3	Encargado explotación	5	966,40	45,42	68,80
Explotación	3	Técnico explotación	5	966,40	45,42	68,80
Explotación	3	Jefe de parque	6	877,15	41,23	68,80
Explotación	2	Encargado almacén	7	852,29	40,06	68,80
Explotación	2	Encargado parque	7	852,29	40,06	68,80
Explotación	2	Ayudante explotación	8	804,60	37,82	68,80
Explotación	2	Ayudante almacén	8	804,60	37,82	68,80
Explotación	1	Almacenero	9	695,53	32,69	68,80
Explotación	1	Auxiliar explotación	9	695,53	32,69	68,80
Comercial	5	Director comercial	1	1.318,29	61,95	68,80
Comercial	5	Delegado	1	1.318,29	61,95	68,80
Comercial	4	jefe de ventas	2	1.164,99	54,75	68,80
Comercial	3	Subdelegado	3	1.097,55	51,59	68,80
Comercial	3	Coordinador comercial	3	1.097,55	51,59	68,80
Comercial	3	Oficial 1ª comercial	6	877,15	41,23	68,80
Comercial	2	Comercial	7	852,29	40,06	68,80
Comercial	2	Oficial comercial	8	804,60	37,82	68,80
Comercial	1	Asistente comercial	9	695,53	32,69	68,80
Comercial	1	Auxiliar comercial	9	695,53	32,69	68,80
Control de gestión	5	Jefe control de gestión	1	1.318,29	61,95	68,80
Control de gestión	3	Ayudante control gestión	3	1.097,55	51,59	68,80
Control de gestión	3	Oficial control gestión	6	877,15	41,23	68,80
Control de gestión	1	Auxiliar control gestión	9	695,25	32,69	68,80
Administración	5	Director financiero	1	1.318,29	61,95	68,80
Administración	5	Director administrativo	1	1.318,29	61,95	68,80
Administración	4	Jefe de administración	2	1.164,99	54,75	68,80
Administración	4	Jefe de contabilidad	2	1.164,99	54,75	68,80
Administración	3	Jefe de sección	4	1.015,45	47,73	68,80
Administración	3	Secretaria de presidencia <sup>1</sup>	6	877,15	41,23	68,80
Administración	3	Oficial administrativo de 1ª	6	877,15	41,23	68,80
Administración	2	Secretaria de dirección <sup>2</sup>	8	804,60	37,82	68,80
Administración	2	Oficial administrativo	8	804,60	37,82	68,80
Administración	1	Auxiliar administrativo	9	695,53	32,69	68,80
Administración	1	repcionista	9	695,53	32,69	68,80
Administración	1	Vigilante	9	695,53	32,69	68,80
Administración	1	Ordenanza	9	695,53	32,69	68,80
Calidad/ Prevención	4	Responsable calidad	2	1.164,99	54,75	68,80
Calidad/ Prevención	3	Técnico de calidad	6	877,15	41,23	68,80
Calidad/ Prevención	3	Técnico de prevención	6	877,15	41,23	68,80
Calidad/ Prevención	1	Auxiliar calidad	9	695,53	32,69	68,80
Calidad/ Prevención	1	Auxiliar prevención	9	695,53	32,69	68,80
Recursos Humanos	5	Director rr.hh	1	1.318,29	61,95	68,80
Recursos Humanos	4	Jefe de personal	2	1.164,99	54,75	68,80



Área actividad funcional	Grupo prof	Categoría profesional	Nivel sal.	Salario base - Euros	Antigüedad - Euros	*Plus Transporte - Euros
Recursos Humanos .....	3	Responsable rr.hh .....	3	1.097,55	51,59	68,80
Recursos Humanos .....	3	Responsable de personal .....	3	1.097,55	51,59	68,80
Recursos Humanos .....	3	Técnico rr.hh .....	6	877,15	41,23	68,80
Recursos Humanos .....	2	Ayudante rr.hh .....	8	804,60	37,82	68,80
Recursos Humanos .....	1	Auxiliar rr.hh .....	9	695,53	32,69	68,80
Compras .....	4	Responsable compras .....	2	1.164,99	54,75	68,80
Compras .....	3	Técnico compras .....	6	877,15	41,23	68,80
Compras .....	2	Ayudante compras .....	8	804,60	37,82	68,80
Compras .....	1	Auxiliar compras .....	9	695,53	32,69	68,80
Informática .....	4	Responsable informática .....	2	1.164,99	54,75	68,80
Informática .....	3	Técnico informática .....	6	877,15	41,23	68,80
Informática .....	2	Ayudante informática .....	8	804,60	37,82	68,80
Informática .....	1	Auxiliar informática .....	9	695,53	32,69	68,80

\* Importe prorrateado en 12 mensualidades.

1 Secretaria/o de presidencia.

2 Secretaria/o de dirección.

## 17348

*CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 27 de julio de 2006, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se dispone la publicación de los Textos Refundidos de los Reglamentos reguladores de las distintas modalidades y productos de juego de la ONCE.*

Advertidos errores en el texto de la Resolución de 27 de julio de 2006, por la que se dispone la publicación de los Textos Refundidos de los Reglamentos reguladores de las distintas modalidades y productos de juego de la ONCE, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 186, de 5 de agosto de 2006, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En la página 29607, primera columna, en el artículo 18 del Capítulo 3 del Anexo II relativo al Reglamento regulador del juego activo y de su producto denominado «El Combo», la numeración debe ser 1 y 2, en lugar de 4 y 5.

En la página 29611, primera columna, en el párrafo final del Preámbulo del Anexo III relativo al Reglamento regulador del juego denominado «Lotería Instantánea de Boletos de la ONCE», donde dice Acuerdo 5(E)/2006-13, debe decir 5(E)/2006-1.3.

En la página 29612, segunda columna, en el apartado 10.3 del artículo 10 del Anexo III relativo al Reglamento regulador del juego denominado «Lotería Instantánea de Boletos de la ONCE», donde dice tres días de tirada nacional, debe decir: tres diarios de tirada nacional.

## MINISTERIO DE CULTURA

### 17349

*RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2006, del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, por la que se publica el resumen de las cuentas anuales del ejercicio 2005.*

En aplicación de lo dispuesto en el apartado tercero de la Orden EHA/777/2005, de 21 de marzo, por la que se regula el procedimiento de obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales para las entidades estatales de derecho público a las que sea de aplicación la Instrucción de Contabilidad para la Administración Institucional del Estado, se hace público el resumen de las cuentas anuales del Organismo Autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música correspondientes al ejercicio 2005.

Madrid, 12 de septiembre de 2006.—El Director General del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, José Antonio Campos Borrego.