

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

Artículo 13. *Cesación voluntaria.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios por escrito duplicado, que le será devuelto con el «enterado».

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 14. *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 la 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 15. *Prohibición de fumar.*

Las partes convienen en estudiar la prohibición de fumar en «Alquimodul, Sociedad Anónima», cuando dicha materia se regule por vía legal o reglamentaria.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 16. *Disposición general en materia de clasificación profesional.*

En los artículos siguientes se establece la clasificación profesional vigente en «Alquimodul, Sociedad Anónima», 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 17. *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 18. *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 profesional 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 19. *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, explotación, comercial, administración, y control de gestión.

1. Técnico.—Este área funcional integra todas las categorías profesionales que realicen tareas de apoyo técnico que se precise para la correcta comercialización de los productos de la empresa.

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 (compras, etc.).

3. Comercial.—Este área funcional integra todas las categorías profesionales cuya actividad se dirija a la comercialización de los productos de la empresa.

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.

5. Control de gestión.—Esta área funcional incluye todas las categorías profesionales dedicados al análisis, control, gestión y presupuestos de la empresa.

Artículo 20. *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. Auxiliar de compras. Peón montador. Almacenero.

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Comercial.	Auxiliar comercial.
Control de gestión.	Auxiliar de control de gestión.
Administración.	Auxiliar administrativo. Telefonista. Recepcionista.
Administración.	Auxiliar informático. Ordenanza.

Grupo profesional 2

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Auxiliar técnico de 1. ^a
Explotación.	Oficial montador. Encargado de parque. Ayudante jefe de obra. Especialista montador. Oficial de explotación. Encargado de compras.
Comercial.	Coordinador comercial. Comercial. Oficial comercial.
Control de gestión.	—
Administración.	Oficial administrativo de 2. ^a

Grupo profesional 3

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Ayudante técnico. Oficial técnico. Delineante.
Explotación.	Jefe de explotación. Jefe de obras. Encargado de explotación. Controlador de parque.
Comercial.	Subdelegado comercial.
Control de gestión.	Ayudante de control de gestión.
Administración.	Jefe de sección. Informático. Secretaría de dirección. Oficial administrativo de 1. ^a .

Grupo profesional 4

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Jefe técnico.
Explotación.	Responsable de explotación.
Comercial.	Jefe de ventas.
Control de gestión.	—
Administración.	Jefe de administración. Jefe de contabilidad.

Grupo profesional 5

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Director técnico.
Explotación.	Director de explotación.
Comercial.	Director comercial. Delegado comercial.
Control de gestión.	Jefe de control de gestión.
Administración.	Director financiero. Director administrativo. Jefe de personal.

Artículo 21. *Correspondencia entre categorías profesionales y niveles salariales.*

Nivel salarial	Categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo profesional
1	Director técnico.	Técnico.	5
1	Director de explotación.	Explotación.	5
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	Jefe de personal.	Administración.	5
2	Jefe técnico.	Técnico.	4
2	Responsable explotación.	Explotación.	4
2	Jefe de ventas.	Comercial.	4
2	Jefe de administración.	Administración.	4
2	Jefe de contabilidad.	Administración.	4
3	Ayudante técnico.	Técnico.	3
3	Jefe de explotación.	Explotación.	3
3	Jefe de obras.	Explotación.	3
3	Ayudante de control de gestión.	Control de gestión.	3
4	Oficial técnico.	Técnico.	3
4	Delineante.	Técnico.	3
4	Informático.	Administración.	3
4	Subdelegado comercial.	Comercial.	3
4	Jefe de sección.	Administración.	3
5	Encargado de explotación.	Explotación.	3
6	Secretaría de dirección.	Administración.	3
6	Oficial administrativo de 1. ^a	Administración.	3
6	Controlador de parque.	Explotación.	3
6	Coordinador comercial.	Comercial.	2
6	Oficial de control de gestión.	Control de gestión.	3
7	Oficial montador.	Explotación.	2
7	Comercial.	Comercial.	2
8	Oficial administrativo de 2. ^a	Administración.	2
8	Auxiliar técnico de 1. ^a	Técnico.	2
8	Encargado de parque.	Explotación.	2
8	Ayudante jefe de obra.	Explotación.	2
8	Especialista montador	Explotación.	2
8	Oficial de explotación.	Explotación.	2
8	Encargado de compras.	Explotación.	2
8	Oficial comercial.	Comercial.	2
9	Auxiliar técnico.	Técnico.	1
9	Auxiliar de compras.	Explotación.	1
9	Auxiliar de explotación.	Explotación.	1
9	Peón montador.	Explotación.	1
9	Almacenero.	Explotación.	1
9	Auxiliar comercial.	Comercial.	1
9	Auxiliar de control de gestión.	Control de gestión.	1
9	Auxiliar administrativo.	Administración.	1
9	Telefonista.	Administración.	1

Nivel salarial	Categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo profesional
9	Recepcionista.	Administración.	1
9	Auxiliar informático.	Administración.	1
9	Ordenanza.	Administración.	1

Artículo 22. *Ascensos.*

El sistema de ascenso se producirá por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: Formación, mérito, antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario.

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

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 23. *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 vinieran disfrutándolas.

Las retribuciones del presente Convenio Colectivo y cualesquiera otras retribuciones que perciba el trabajador, caso de existir, se actualizarán para el ejercicio 2002 de conformidad con el Índice de Precios al Consumo previsto en los Presupuestos Generales del Estado, tomando como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Si el Índice de Precios al Consumo real fuera superior o inferior en un 0,50 por 100 al Índice de Precios al Consumo previsto para el mismo período, las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo se actualizarán de conformidad con el Índice de Precios al Consumo previsto más o menos la desviación señalada.

Dicha revisión se realizará, en su caso, en la nómina de marzo del ejercicio 2002.

El pacto de revisión salarial señalado para el ejercicio 2002 será también de aplicación en los ejercicios siguientes, siempre que el presente Convenio Colectivo sea prorrogado por no existir denuncia expresa de las partes.

Artículo 24. *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 consignaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, excepto el plus extrasalarial de transportes urbanos y el plus de antigüedad.

Artículo 25. *Estructura salarial.*

La estructura salarial comprenderá el salario base fijado en el presente Convenio Colectivo para la categoría profesional que ostente el 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 26. *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 bancario, se concederá a cada trabajador un período de quince minutos dentro de su jornada de trabajo, para hacer efectivo el cobro, será facultad de la empresa el determinar el momento en que el trabajador haya de disponer de los citados quince minutos.

Artículo 27. *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 100 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 aquél 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 presente Convenio Colectivo.

Las tablas de cuatrienios para el ejercicio 2001 serán las que se adjuntan en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Durante el ejercicio 2002 el cuatrienio se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios. Igual sucederá en los ejercicios siguientes siempre que el presente Convenio Colectivo sea prorrogado por no existir denuncia expresa de las partes.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

A) Junio y Navidad.—La empresa conviene en abonar a los trabajadores el importe de una mensualidad ordinaria en los meses de junio y otra mensualidad ordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad.

Las partes acuerdan que la gratificación extraordinaria de junio se prorrateará entre las doce mensualidades ordinarias.

B) Beneficios.—La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios que se devengará por año natural y que se prorrateará entre las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 29. *Plus de transportes urbanos.*

Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de la Seguridad Social de transportes urbanos de once mensualidades en la cuantía fijada 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 30. *Dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo percibirán:

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 28 pesetas/kilómetro.

2. Gastos de viaje.—Los gastos de viaje, previa justificación, serán abonados en su integridad por la empresa.

Artículo 31. *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, sea dentro o fuera de la misma población, serán compensadas por los gastos de kilometraje 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 28 pesetas/kilómetro.

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

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 32. *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.