

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10862** *Resolución de 19 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo ASV.*

Visto el texto del III Convenio colectivo del Grupo ASV (código de convenio n.º 90100253012015), integrado por las empresas ASV Funeser, SL, Funsureste, SL, Agencia Funeraria la Nueva Málaga, SL, Serviasv Servicios Compartidos, SL, y Alquiler Car Luxe, SL, que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CCOO del Habitat y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado mediante acta de 29 de abril de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASV

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación y principios inspiradores

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

El presente convenio colectivo de grupo de empresa, se suscribe al amparo de lo previsto en el título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, pacto o acuerdo aplicable en cualesquiera de las empresas o centros de trabajo a los que se extiende su ámbito funcional de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del presente convenio se extiende a todos los centros de trabajo que existan actualmente o puedan abrirse en un futuro, dentro del territorio

nacional, y en el ámbito de las empresas que suscriben el presente convenio de Grupo, vinculadas por razones organizativas o productivas, que se relacionan a continuación:

1. ASV Funeser, SL.
2. Funsureste, SL.
3. Agencia Funeraria la Nueva Málaga, SL.
4. Serviasv Servicios Compartidos, SL.
5. Alquiler Car Luxe, SL.

2. Las Empresas de nueva creación en al ámbito del citado Grupo o aquellas que puedan surgir por procesos de reordenación societaria y/o reorganización empresarial (fusiones, escisiones, segregaciones... etc.) llevados a cabo por las incluidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán solicitar la adhesión al presente convenio colectivo. La solicitud de adhesión se podrá realizar por la Dirección de la Empresa afectada o por los Órganos de Representación legal o sindical de las personas trabajadoras existentes en la misma. El análisis y resolución de la solicitud será competencia de la Comisión Interempresarial Paritaria del convenio.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito funcional y cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, el grupo profesional asignado o el puesto de trabajo desempeñado.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, queda expresamente excluido el personal de Alta Dirección, cuya relación laboral se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como el que efectúe funciones calificadas por la Empresa como directivas o de especial confianza y/o responsabilidad.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma salvo en aquellas cuestiones en las que el texto del convenio regule otra cuestión y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

2. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes o legitimadas para la negociación de un nuevo convenio, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral con un plazo de preaviso de dos meses a la fecha de su vencimiento ordinario o prorrogado.

3. De no mediar denuncia en los términos previstos en el párrafo anterior el convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, debiendo las partes acordar, con carácter previo al inicio de cada prórroga, las condiciones económicas aplicables durante la misma.

4. Denunciado el convenio, se mantendrán vigentes sus cláusulas normativas hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya quedando expresamente excluidas las revisiones salariales.

#### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación territorial del presente convenio se extiende a todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones de este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes firmantes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. Para el supuesto de que los órganos judiciales competentes, con motivo de cualquier reclamación o impugnación del presente convenio colectivo, declararan la nulidad total del mismo, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad.

3. En caso de que la declaración de nulidad fuera parcial y afectara a alguno de los preceptos convencionales que conforman el presente convenio colectivo, este deberá ser revisado en su totalidad, si alguna de las partes firmantes lo solicita mediante escrito remitido a la otra parte.

#### Artículo 7. *Principios que rigen la organización y dirección del trabajo.*

1. La organización y dirección práctica del trabajo, es facultad exclusiva y privativa de la Dirección de empresa.

2. Dicha facultad será ejercida con el alcance y limitaciones que a tal efecto establezca la legislación laboral vigente, en cada momento.

3. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y con lo previsto en el presente convenio.

4. Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional de aplicación reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. En virtud de ello, ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento del principio recogido en el ordinal anterior en materias, tales como el acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

#### Artículo 8. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas, salvo aquellas excepciones que expresamente se establezcan para cada uno de los conceptos salariales que se contienen en el presente convenio colectivo.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenio Colectivo que sustituya a este, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

#### Artículo 9. *Comisión Interempresarial Paritaria de seguimiento e Interpretación del convenio.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria Interempresarial de interpretación y seguimiento del convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este convenio, en la forma que decidan las respectivas

organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican. Con idénticos criterios se nombrará un número igual de suplentes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por los miembros discrepantes con el acuerdo adoptado.

En caso de desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o, en su caso, al organismo competente a estos efectos en el ámbito de la Comunidad Autónoma correspondiente.

3. La Comisión Paritaria habrá de reunirse, al menos, una vez al cuatrimestre, y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones, con un máximo de dos asesores por cada representación sindical firmante del convenio colectivo.

Con el objeto de fomentar la actividad de la Comisión Paritaria y reducir los gastos de desplazamiento en los que se incurre con motivo de la celebración de las reuniones, se promoverá la sustitución de las reuniones presenciales por reuniones celebradas mediante sistemas tecnológicos a distancia.

A tal efecto, la empresa facilitará, cuando sea posible, los medios tecnológicos adecuados y por vía telemática (videoconferencia), de forma que se minimicen los gastos y desplazamientos de los asistentes a las mismas.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Social de la Empresa, pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello con el acuerdo al respecto de ambas representaciones.

5. Los miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución. Dentro de los quince días siguientes al cese, la organización a la que perteneciese el cesante comunicará al resto de miembros de la Comisión el nombre de la persona que va a sustituirle.

6. Al inicio de cada reunión de la Comisión Paritaria se designará de entre sus miembros un moderador, así como un secretario que levantará acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.

7. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
- d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.
- e) Pronunciarse sobre las solicitudes de adhesión de empresas y personas trabajadoras del grupo de nueva creación de conformidad con lo establecido en el artículo correspondiente al ámbito funcional.
- f) Cualesquiera otras funciones que fueran necesarias para garantizar una mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto o en los anexos que formen parte del mismo.

8. Además de las funciones descritas en el ordinal anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres, se atribuye a esta Comisión Paritaria del convenio, las funciones relativas a la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, entre las que figurarán las siguientes:

- 1) Seguimiento de indicadores en materia de género y de los resultados de las acciones previstas en el Plan.
- 2) Análisis y propuesta de implantación de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- 3) Elaboración de un informe anual en el que se recogerá el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan y la efectividad de las mismas en orden a la consecución de los objetivos propuestos.

9. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de quince días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por el preceptivo cumplimiento de este trámite previo.

10. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo incorporar como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de diez días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de solicitud de actuación o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para resolver la cuestión planteada.

Transcurridos quince días desde la presentación del escrito de solicitud ante la Comisión o de haberse procedido a la subsanación de las deficiencias o ampliación del mismo, sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Las resoluciones de Comisión Paritaria deberán emitirse por escrito.

*Artículo 10. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo.*

1. La inaplicación en cualesquiera de las empresas de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario al Comité Intercentros afectada para proceder al desarrollo previo del preceptivo periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

Dicha comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo del mismo ámbito.

4. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo durante el periodo de consultas, las discrepancias, se someterán preceptivamente a la Comisión Interempresarial Paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La resolución de la Comisión será motivada, debiendo recoger las posiciones de cada una de las partes y, en caso de no alcanzarse acuerdo, las discrepancias existentes o motivos fundamentales del desacuerdo. A estos efectos, cada una de las representaciones de la comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Si el resultado del sometimiento del desacuerdo a la Comisión Interempresarial fuese un acuerdo en relación con el descuelgue planteado, el contenido del mismo se comunicará a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera resultado sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

#### Artículo 11. *Principio de estabilidad.*

Las partes firmantes del presente convenio, declaran que las condiciones del mismo persiguen y se sustentan en los siguientes principios inspiradores: la estabilidad laboral, la expansión de las empresas del Grupo, su desarrollo y productividad en el ámbito de actividad en el que operan, la consolidación y, en su caso, la creación de empleo futuro, sin perjuicio de las posibilidades que la legislación vigente ofrezca a las empresas en cada momento para la estructuración y mantenimiento de la plantilla actual.

Las empresas asumen el compromiso de no utilizar el cauce de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores para posteriormente sustituir personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

#### Artículo 12. *Personal indefinido.*

Las representaciones firmantes de este convenio hacen expresa su preocupación por dotar a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

Bajo este principio, las empresas promoverán la contratación indefinida a fin de que, en la fecha de finalización de la vigencia ordinaria pactada, el 92 %, como mínimo, de la plantilla estructural de las empresas deberá estar contratado bajo la modalidad de contrato indefinido.

A efectos de cómputo de este porcentaje, se tendrá en cuenta el personal que tenga ya contrato indefinido.

La determinación del porcentaje se llevará a efecto sobre la plantilla de estructura media del personal de las empresas del año anterior, a cuyos efectos la misma se calculará sobre la plantilla media reflejada en las cuentas anuales de las Empresas.

## CAPÍTULO II

### Contratación, acceso al empleo y cese

Artículo 13. *Normas de aplicación general.*

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. A las personas trabajadoras contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y a los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

Artículo 14. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para las personas trabajadoras del Grupo 0, 3 meses para los del Grupo I, 2 meses para los del Grupo II y 1 mes para los del Grupo III.
2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación del contrato que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio de la actividad aquella en la que dio comienzo el período de prueba.
4. El tiempo dedicado a formación o capacitación y las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 15. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse por cualesquiera de las causas legalmente previstas.
2. Cuando el contrato se extinga por la libre voluntad del trabajador o trabajadora, ésta deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días para las personas trabajadoras de los grupos I, subgrupo B, II y III, veinte días para las personas trabajadoras del grupo I subgrupo A y de 50 días para las personas trabajadoras del Grupo 0.  
Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del periodo de prueba. En el caso de las personas trabajadoras del Grupo I, subgrupo B, II y III, que mantengan con la empresa una relación basada en un contrato de duración determinada, el preaviso a que se refiere el primer párrafo del presente apartado será de 7 días.
3. El incumplimiento del plazo de preaviso, total o parcial, dará derecho a la dirección de las empresas a descontar de la liquidación un importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso o, en su caso, a reclamar el exceso que resulte respecto de la liquidación.
4. La extinción de aquellos contratos de duración determinada que tengan una duración superior a un año deberá ser preavisada con siete días de antelación a la fecha del cese. Dicho preaviso podrá ser sustituido por una indemnización equivalente a los días de preaviso que no se hayan cumplido.

Artículo 16. *Contrato para la formación en alternancia y Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios.*

1. Para lo no previsto expresamente en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos.

2. La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo: 75 % el primer año y 90 % el segundo año. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las siguientes reglas:

a) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

b) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 14 del presente convenio.

c) La retribución de las personas trabajadoras contratadas con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será de un 90 por ciento al salario del nivel retributivo de aplicación para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 17. *Contratación eventual.*

A los efectos de lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes consideran que será causa habilitadora de la contratación temporal eventual, entre otras, la sustitución para cubrir vacaciones, permisos, licencias y excedencias voluntarias dentro de los límites previstos legalmente en el citado precepto legal.

#### Artículo 18. *Fomento de la contratación indefinida.*

Sin perjuicio de la utilización por parte de las empresas de las modalidades de contratación previstas en este convenio y de las contempladas en la legislación vigente en cada momento, las empresas, en su respectivo ámbito de actuación, fomentarán en todos aquellos casos en los que fuera posible en función de las concretas circunstancias y características de los puestos de trabajo y/o vacantes a cubrir, la contratación indefinida.

#### Artículo 19. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

A efectos de jubilación parcial se estará a lo que establezca, en cada momento, la legislación vigente con la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

La persona trabajadora que estuviera interesada en pasar a situación de jubilación parcial lo comunicará a la empresa que estudiará, en cada caso, la solicitud.

### CAPÍTULO III

#### **Estructura de clasificación profesional**

#### Artículo 20. *Principios Generales y criterios para su desarrollo.*

##### 1. Objetivos.

En el I Convenio Colectivo se implantó un sistema de clasificación profesional que permitió la adaptación de los sistemas de clasificación profesional que establecían los convenios colectivos de sector que resultaban de aplicación hasta la publicación del I Convenio Colectivo de Grupo así como la homogeneización bajo una única estructura profesional de dichas clasificaciones junto con la existente en los Centros de Trabajo que

carecían de normativa convencional aplicable, creando un sistema de clasificación basado en la existencia en «Grupos Profesionales».

El sistema de Clasificación Profesional se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Garantizar la equidad interna y la competitividad externa.
- Garantizar una adecuada correspondencia entre las competencias requeridas y de la responsabilidad asumidas en cada caso.
- Garantizar la compatibilidad entre el desempeño de los puestos que defina esta clasificación y el desarrollo personal de las personas trabajadoras que los ocupen.
- Posibilitar el establecimiento de un régimen retributivo y de una estructura salarial única para todas las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación.

## 2. Grupos Profesionales y factores de encuadramiento. Criterios.

La clasificación de las personas trabajadoras se realizará en grupos profesionales, en función de los distintos niveles competenciales exigidos en cada caso y del contenido funcional del puesto.

El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional se realizará teniendo en cuenta la concurrencia y ponderación de los siguientes factores de encuadramiento: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

1. Conocimientos y experiencia: Hace referencia a la formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones fundamentales del Grupo Profesional.

Para la ponderación de este factor se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

El cumplimiento de los requisitos en materia de formación ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado nivel.

2. Iniciativa/autonomía: Mide la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

Para la ponderación de este factor se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones y el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

3. Responsabilidad: Mide el valor que aporta un puesto a la organización en términos de magnitud e impacto de las decisiones.

Para la ponderación de este factor se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4. Mando: Este factor valora la capacidad para organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

Para la ponderación de este factor se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

5. Complejidad: Mide el número de variables en juego, la dificultad individual de cada una y el grado de concreción de las mismas.

Para la ponderación de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados. Depende básicamente del número de variables en juego, de la dificultad de cada una de ellas y del grado de definición o abstracción de las mismas.

#### Artículo 21. Descripción de los Grupos Profesionales.

##### 1. Grupo Profesional 0: Personal Directivo.

Descripción: El Grupo Profesional 0 está compuesto por el personal de dirección de las empresas del Grupo.

Criterios generales de adscripción: Pertenece a este grupo profesional el Personal dependiente de la Alta Dirección del Grupo Empresarial, así como cualquier otro que tenga asignadas funciones de carácter directivo.

Se trata de puestos de trabajo que desarrollan funciones de especialistas que suponen la realización de tareas técnicas de alta cualificación, complejas y heterogéneas, con objetivos globales y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizando labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados. Organizan y gestionan actividades y/o procesos con un elevado componente técnico, siendo estos complejos y específicos en contenido y objetivos. Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos, organizativos y de coordinación e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.

Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad. Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras. Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro del Grupo Profesional «0» son los siguientes:

I. Conocimientos y experiencia: Estudios Superiores Universitarios y formación especializada de postgrado o experiencia profesional acreditada en un puesto de trabajo equivalente.

II. Iniciativa/Autonomía: Las personas trabajadoras adscritos a este Grupo Profesional realizan sus funciones con el más Alto grado de iniciativa y autonomía, con dependencia jerárquica directa del Consejero/a Delegado/a o de aquellos en los que este delegue o, en su caso, de los máximos órganos de administración y/o dirección de la sociedad y gozan de libertad para actuar en aras a alcanzar los resultados establecidos.

III. Responsabilidad: Alto grado de responsabilidad tanto en el plano estratégico como técnico/operativo, siendo responsables directos de la gestión de una o varias áreas funcionales con impacto directo sobre la organización, participando en las decisiones y asumiendo los resultados.

IV. Mando: Supervisar y ordenar las funciones de todas las personas trabajadoras que estén adscritas al departamento, proyecto o dirección que le sea encomendado, respondiendo de la adecuada integración y coordinación de equipos de trabajo multifuncionales.

V. Complejidad: Realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación, con una pluralidad de variables implicadas y con un elevado nivel de abstracción.

Dentro de este Grupo se encuentra incluido el Nivel Retributivo 0.

Son consideradas funciones esenciales de este Grupo Profesional, entre otras, las siguientes:

– Apoyar, formar y motivar al equipo para el desarrollo profesional y la consecución de objetivos.

- Establecer políticas y procedimientos, estableciendo prioridades.
- Coordinar proyectos.
- Dirigir equipos y/o departamentos.
- Evaluar procedimientos.
- Proporcionar asesoramiento especializado.
- Control y auditoría interna. Establecimiento de protocolos, procesos y herramientas.
- Supervisión de acciones correctoras.
- Desarrollar e implementar sistemas de control.
- Coordinación de trabajo de personal externo.
- Definición, gestión y control del presupuesto.

## 2. Grupo profesional I: Personal Técnico y Administrativo.

Descripción: El Grupo Profesional I integra al personal de servicios centrales, servicios corporativos, oficinas y soporte administrativo, distinguiendo en este Grupo dos Subgrupos diferentes:

- Subgrupo A. Personal Técnico y Titulado.
- Subgrupo B. Personal Administrativo.

### Subgrupo A. Personal Técnico y Titulado.

Criterios generales de adscripción: Estará clasificado en este Grupo Profesional el personal que con adecuado grado de exigencia, autonomía y contenido intelectual, realiza funciones que suponen tareas técnicas de carácter homogéneo y heterogéneo, que pueden o no implicar responsabilidad de mando en una o varias áreas funcionales.

Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo estas complejas y específicas en objetivo y contenido, pudiendo afrontar problemas de gran complejidad que exigen conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.

Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad. Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras. Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Este subgrupo profesional incluye funciones, tareas y cometidos de carácter técnico para cuya realización se precisa mayor o menor grado de cualificación, experiencia y titulación específica o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro del Grupo I, Subgrupo A, son los siguientes:

**Conocimientos y experiencia:** Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requiere estar en posesión de titulación de Formación Profesional de grado superior (FP II) o acreditar conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, así como disponer de experiencia profesional acreditada.

**Iniciativa/Autonomía:** Iniciativa en la resolución de las funciones que les sean encomendadas bajo la dirección de la coordinación o de la dirección del Grupo Empresarial, con autonomía para la resolución de problemas o el desempeño de funciones concretas, bajo las órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos.

**Responsabilidad:** Elevado grado de responsabilidad sobre la correcta ejecución de las funciones concretas que les sean encomendadas.

**Mando:** Pueden o no tener personal a su cargo. En caso de que tenga personas trabajadoras a su cargo, supervisará y ordenará las funciones de estos de conformidad con las órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos.

**Complejidad:** Realizan tareas con un nivel elevado de complejidad.

Se consideran funciones básicas inherentes a los puestos de trabajo de este Subgrupo Profesional, entre otras, las siguientes:

- Elaboración de informes técnicos y documentales de su especialidad.
- Análisis e investigación de propuestas, herramientas, etc.
- Asesoramiento en cuestiones de su especialidad.
- Prestar servicio al área de la red de Operaciones para contribuir a la mejor satisfacción a clientes.

Dentro de este Subgrupo se encuentran incluidos los Niveles Retributivos I-A-1 y I-A-2.

Subgrupo B. Personal Administrativo.

Criterios generales de adscripción: Estará clasificado en este Grupo Profesional el personal que realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de actividades específicas administrativas y/o técnicas muy procedimentadas.

Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas. Se requieren competencias de interrelación y trato con otras personas. Deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada, a partir de procedimientos y precedentes similares. Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.

Con carácter general, el conocimiento técnico no resulta imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo tener habilidades de interrelación humana y conocimientos de las aplicaciones utilizadas.

Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas que normalmente aportan una solución directa.

Este Grupo se dedica a funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal, así como soporte administrativo y de apoyo a áreas de negocio o corporativas, para cuya realización se precisa de mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas a través de algún ciclo formativo o experiencia equivalente.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro del Grupo I, Subgrupo B, son los siguientes:

**Conocimientos y experiencia:** Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requiere estar en posesión de titulación de Formación Profesional de grado medio o Educación Secundaria Obligatoria o acreditar conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y disponer de conocimientos en el desarrollo de su profesión.

**Iniciativa/Autonomía:** Iniciativa en la resolución de las funciones que les sean encomendadas bajo la dirección de los coordinadores o de la dirección de las empresas del Grupo y autonomía para la resolución de problemas o el desempeño de funciones concretas, bajo las órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos.

**Responsabilidad:** Elevado grado de responsabilidad en las funciones concretas que les sean encomendadas.

**Mando:** En caso de que tenga personas trabajadoras a su cargo, supervisará y ordenará las funciones de estos de conformidad con las órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos.

**Complejidad:** Realizan tareas con un nivel de complejidad medio.

Dentro de este Subgrupo se encuentra incluido el Nivel Retributivo I-B-1.

Se consideran funciones básicas inherentes a los puestos de trabajo de este Subgrupo Profesional, entre otras, las siguientes:

- Apoyo y colaboración administrativa con los distintos departamentos del área de servicios centrales.

– Realización de trabajos de gestión administrativa y soporte técnico necesario en las actividades de su especialidad, de acuerdo con la supervisión de sus superiores jerárquicos y conforme a procedimientos e instrucciones, ya sea en el área de servicios centrales o en el área de red de operaciones.

– Recepción presencial y/o telefónica de clientes y/o proveedores en el área de Servicios Centrales.

### 3. Grupo profesional II: Operaciones.

#### Descripción.

El Grupo Profesional II integra al personal de operaciones que presta servicios operativos en relación directa con clientes y/o usuarios, distinguiendo dos Subgrupos diferentes:

- Subgrupo A. Personal de Coordinación de operaciones.
- Subgrupo B. Personal de Operaciones.

#### Subgrupo A. Personal de Coordinación de operaciones.

Criterios generales de adscripción: Estará clasificado en este Subgrupo el personal que realice funciones que suponen la ejecución de tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que suelen implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos operativos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual.

Se trata de funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores dentro de una misma unidad funcional y bajo la dependencia de los miembros de la dirección de las empresas del Grupo o el personal en el que estos deleguen. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo estas complejas y específicas en objetivo y contenido.

En la ejecución de su trabajo se enfrentan problemas que exigen conocimientos operativos e iniciativa suficiente para ser solventados. Deben tener habilidades de interrelación humana. Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro de este Subgrupo Profesional son los siguientes:

**Conocimientos y experiencia:** Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requiere estar en posesión de titulación universitaria de grado medio o superior o acreditar conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o disponer de experiencia profesional acreditada.

**Iniciativa/Autonomía:** Elevado grado de iniciativa y de autonomía actuando bajo las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de las empresas del Grupo o mandos en los que estos deleguen.

**Responsabilidad:** Elevado grado de responsabilidad en las funciones que les sean encomendadas.

**Mando:** Supervisará y ordenará las funciones de todas las personas trabajadoras que estén adscritos a las funciones que les sean encomendadas.

**Complejidad:** Elevado grado de complejidad en las tareas encomendadas.

Dentro de este Subgrupo se encuentra incluido el Nivel Retributivo II-A-1, II-A-2, II-A-3 y II-A-4.

Se consideran funciones básicas inherentes a los puestos de trabajo de este Subgrupo Profesional, entre otras, las siguientes:

- Reportar a dirección respecto a su área de coordinación.

- Organizar, motivar y desarrollar a los colaboradores/as de su área de responsabilidad.
- Supervisar el correcto cumplimiento de los procedimientos que afecten a su área de coordinación.
- Apoyar y dar seguimiento a las incidencias de su zona.
- Participar en el diseño y supervisión del presupuesto de la zona de coordinación.
- Participar en el diseño, supervisión y ejecución del conjunto de acciones comerciales en nivel de responsabilidad.
- Diseñar y supervisar los planes/líneas de acción para incrementar la cuota de mercado.
- Participar en el diseño e implementación de las acciones de marketing.
- Supervisar el cumplimiento de los objetivos asignados a su área de coordinación.

#### Subgrupo B. Personal de Operaciones.

Criterios generales de adscripción: Estará clasificado en este Subgrupo el personal que realice tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones específicas que requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa en un nivel adecuado y cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Las funciones inherentes a este Subgrupo Profesional engloban actividades de supervisión de equipos de trabajo sujetos a instrucciones y procedimientos concretos, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan de formación específica diferente de la específica del puesto. Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica.

Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo aplicar la solución más adecuada para cada supuesto. Se enfrentan a problemas de cierta complejidad aunque en su mayor parte definidos.

Pueden necesitar la aplicación de esfuerzo físico y también una cierta actividad intelectual para poder abordar situaciones y problemas cuya resolución comporta una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro de este Subgrupo Profesional son los siguientes:

**Conocimientos y experiencia:** Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requiere haber realizado el Bachiller superior o la ESO o tener experiencia profesional acreditada en el ejercicio de las funciones a desarrollar.

**Iniciativa/Autonomía:** El desarrollo de las funciones inherentes a este Grupo Profesional requiere un escaso grado de iniciativa y autonomía. Se trata generalmente de tareas sujetas a instrucciones y procedimientos estandarizados, con cierto grado de supervisión sobre el avance de los trabajos y sobre sus resultados.

**Responsabilidad:** Escaso grado de responsabilidad y de tipo puramente operativo y limitada a la correcta ejecución de los trabajos o tareas que le sean encomendadas.

**Mando:** Habitualmente no tendrán otras personas trabajadoras a su cargo.

**Complejidad:** Se trata de funciones claramente definidas y con un nivel medio de complejidad.

Dentro de este Subgrupo se encuentra incluidos los siguientes Niveles Retributivos II-B-2, II-B-3, II-B-4, II-B-5 y II-B-7.

Se consideran funciones básicas inherentes a los puestos de trabajo de este Subgrupo Profesional, entre otras, las siguientes:

- Llevar a cabo las tareas pertinentes ya sean de gestión, asistencia, asesoramiento y/o tramitación o de preparación relativas al servicio, así como la manipulación de difuntos.

– También formarán parte de este subgrupo las personas trabajadoras que presten servicios de atención telefónica y/o telemática.

#### 4. Grupo profesional III: Servicios Generales.

Descripción.

El Grupo Profesional III integra al personal de servicios generales que presta servicios en cualquiera de los centros de trabajo de las Empresas del Grupo, estando formado por personas trabajadoras que realizan, entre otras, funciones de limpieza o de oficios varios. El Grupo Profesional III incorpora dos Subgrupos diferentes:

- Subgrupo A. Responsables de Servicio.
- Subgrupo B. Personal de Servicios Generales.

Subgrupo A. Responsables de Servicio.

Criterios generales de adscripción: Estará clasificado en este Subgrupo el personal que realice funciones que supongan tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que suelen implicar responsabilidad de mando y relacionadas con objetivos operativos con un adecuado grado de exigencia, autonomía y contenido intelectual.

Las funciones propias de este Subgrupo Profesional suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional bajo la dependencia de los miembros de la dirección de las empresas del Grupo y del personal en el que estos deleguen. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo estas complejas y específicas en objetivo y contenido.

En el ejercicio de sus funciones se enfrentan a variados problemas que exigen conocimientos operativos e iniciativa suficiente para ser solventados. Deben tener habilidades de interrelación humana. Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro de este Subgrupo Profesional son los siguientes:

I. Conocimientos y experiencia: Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requiere poseer titulación universitaria de grado medio o superior, así como experiencia profesional acreditada.

II. Iniciativa/Autonomía: Elevado grado de iniciativa y de autonomía, actuado bajo las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de las empresas del Grupo o mandos en los que estos deleguen.

III. Responsabilidad: Responsabilidad elevada en el ejercicio de las funciones de coordinación que les sean encomendadas.

IV. Mando: Supervisará y ordenará las funciones de todas las personas trabajadoras que estén adscritos a las funciones que les sean encomendadas.

V. Complejidad: Complejidad media en materia organizativa y de supervisión en las tareas encomendadas.

Dentro de este Subgrupo se encuentra incluido el Nivel Retributivo: III-A-I.

Se consideran funciones básicas inherentes a los puestos de trabajo de este Subgrupo Profesional, entre otras, las siguientes:

– Gestión y coordinación de los distintos equipos de trabajo en función del distinto grado de responsabilidad.

### Subgrupo B. Personal de Servicios Generales.

Criterios generales de adscripción: Estará clasificado en este Subgrupo el personal que en el desarrollo de su trabajo esté sujeto al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados y con autonomía muy limitada, actuando generalmente bajo una supervisión directa y sistemática de sus superiores. Se trata de tareas simples y definidas de carácter homogéneo y que normalmente requieren la misma respuesta o elección dentro de un número reducido de alternativas.

Se incluyen en este Subgrupo tanto aquellas personas trabajadoras que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico como aquellas en las que no se precisan formación específica, salvo ocasionalmente un período de adaptación o experiencia profesional.

Están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización.

Los factores y niveles competenciales asociados a los puestos clasificados dentro de este Subgrupo Profesional son los siguientes:

I. Conocimientos y experiencia: Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requiere poseer el título de bachiller superior o ESO o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa y experiencia profesional acreditada.

II. Iniciativa/Autonomía: Escaso grado de iniciativa y autonomía, con sujeción a instrucciones directas, precisas y detalladas, con estrecha supervisión del superior jerárquico.

III. Responsabilidad: Escaso grado de responsabilidad y meramente operativa. Su responsabilidad se limita al estricto cumplimiento de las instrucciones recibidas. Cualquier variación sobre las mismas deberá ser comunicado y autorizado por el superior jerárquico.

IV. Mando: Habitualmente no tendrán otras personas trabajadoras a su cargo.

V. Complejidad: Se trata de funciones que no revestirán elevada complejidad. Tareas simples, perfectamente definidas y de carácter homogéneo y rutinario.

Dentro de este Subgrupo se encuentra incluidos los Niveles Retributivos III-B-1 y III-B-2.

Se consideran funciones básicas inherentes a los puestos de trabajo de este Subgrupo Profesional, entre otras, las siguientes:

– Mantener el correcto acondicionamiento de las instalaciones en materia de limpieza.

– Mantener en buen estado las instalaciones de la empresa, realizando obras menores de construcción, pintura, reparaciones, etc.

### Artículo 21 bis. *Tabla de equivalencia.*

A los efectos de reflejar la equivalencia entre los puestos de trabajo actualmente existentes en las Empresas afectadas por el convenio colectivo y los respectivos Grupos, Subgrupos y Niveles Retributivos que componen la estructura de clasificación profesional pactada, se incluye a continuación la Tabla de Equivalencia, sin perjuicio de que ambas partes reconocen que las Empresas podrán crear otros puestos de trabajo diferentes, no siendo necesario dotar con personal todos los puestos a continuación listados:

#### *Grupo 0. Directivos*

Consejero/a Delegado/a: Nivel 0.

Director/a de Servicios Centrales: Nivel 0.

Director/a General de Servicios Funerarios: Nivel 0.

## *Grupo I. Técnicos y Administrativos*

### Subgrupo A. Personal Titulado y Técnico

Responsable de Servicios Centrales: Nivel I-A-1.

Técnico de Servicios Centrales: Nivel I-A-2.

### Subgrupo B. Administrativos

Administrativo/a de Servicios Centrales: Nivel I-B-1.

## *Grupo II. Personal Operaciones*

### Subgrupo A. Coordinación de Operaciones

Coordinador/a: Nivel II-A-1.

Director/a de Negocio: Nivel II-A-1.

Delegado/a: Nivel II-A-2.

Responsable de Centro: Nivel II-A-2.

Responsable Asesores Comerciales: Nivel II-A-3.

Responsable de Asistencia al Cliente: Nivel II-A-3.

Responsable de Servicios: Nivel II-A-4.

### Subgrupo B. Personal de Operaciones

Asesor/a Servicios Senior: Nivel II-B-2.

Funerario/a Asesor/a: Nivel II-B-2.

Asesor/a Servicios Junior: Nivel II-B-3.

Funerario/a Senior: Nivel II-B-4.

Sepulturero/a Senior: Nivel II-B-4.

Conductor/a Unidad de Traslados: Nivel II-B-5.

Funerario/a Junior: Nivel II-B-5.

Sepulturero/a Junior: Nivel II-B-5.

Recepcionista Tanatorio: Nivel II-B-7.

Gestor/a Administrativo/a Servicios Funerarios: Nivel II-B-7.

PAF: Personal de Atención a Familias: Nivel II-B-7.

Gestor/a Repatriaciones: Nivel II-B-7.

Gestor/a CAT: Nivel II-B-7.

Maestro/a de Ceremonias: Nivel II-B-7.

## *Grupo III. Servicios Generales*

### Subgrupo A. Responsables de Servicio

Responsable Limpieza: Nivel III-A-1.

### Subgrupo B. Personal de Servicios Generales

Personal de Limpieza: Nivel III-B-1.

Personal de Oficios Varios: Nivel III-B-2.

## Artículo 22. *Formación profesional.*

La Dirección de las Empresas del Grupo y los Sindicatos firmantes del presente convenio, consideran la formación de las personas trabajadoras como una herramienta estratégica dentro de la política de Recursos Humanos y un instrumento indispensable

para facilitar el desarrollo profesional y mantener unos adecuados niveles de cualificación profesional.

En este sentido, ambas partes se comprometen a fomentar la formación en orden a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Potenciar las posibilidades de promoción interna y la mejora de la empleabilidad del personal.
2. Mejorar la motivación y el clima laboral.
3. Adecuar los RR.HH. a los cambios organizativos, técnicos y de producción.
4. Promover la implantación de una identidad corporativa común.

Por todo ello se considera obligatoria la asistencia a los cursos programados por la empresa, que deberán impartirse preferentemente dentro de la jornada laboral.

En los cursos presenciales obligatorios, en aquellos supuestos en los que no fuera posible la impartición del curso dentro de la jornada y fuera convocada la persona trabajadora por parte de la Empresa en un día libre, se informará al respecto a la representación social y se compensará a la persona trabajadora afectada con un descanso equivalente a una jornada ordinaria de trabajo.

#### Artículo 23. *Comisión de Formación.*

En orden a la consecución de los objetivos declarados en el artículo 22, ambas partes han convenido la constitución de una comisión paritaria de formación, que se regirá por lo establecido en el presente artículo:

1. La Comisión de Formación estará compuesta por tres miembros de la representación Empresarial y tres de la representación social.
2. La comisión de formación, como órgano consultivo, se constituirá en un foro participativo de reflexión para el establecimiento de estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional del personal.

A tal fin y previa la aprobación de un Reglamento Interno tendrá competencias consultivas, de planificación y de información de las acciones formativas de la compañía.

#### Artículo 24. *Promoción profesional.*

1. Con el objetivo de garantizar la promoción interna de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio, la cobertura de las vacantes o promociones que se generen, se resolverá, en primer término, mediante convocatoria interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas o sistemas de selección que, en cada caso, se determinen por la Dirección de las Empresas del Grupo.

Quedan excluidos de la obligación dispuesta en el párrafo anterior los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional 0, el Subgrupo A del Grupo Profesional I y en el Subgrupo A del Grupo Profesional II.

Con independencia de la empresa en la que se genere la vacante, podrán optar a su provisión todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del convenio si bien, previa comunicación a la representación social, la Dirección de las Empresas del Grupo podrá limitar la convocatoria a las personas trabajadoras de una determinada empresa o centro de trabajo cuando las circunstancias concurrentes así lo requieran.

En los supuestos en que exista igualdad de mérito y capacidad de los aspirantes, tendrán preferencia las mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, las personas trabajadoras adscritas al Nivel Retributivo II-B-5, promocionarán de forma automática al Nivel Retributivo II-B-4 por el transcurso de 24 meses de trabajo efectivo siempre y cuando hubieran cursado la formación obligatoria propuesta por la empresa. No será necesaria

la acreditación de este requisito cuando la falta de formación sea imputable a la empresa y, en caso de ser imputable al trabajador, podrá acreditar la formación necesaria para acceder al nivel superior en el plazo de los seis meses siguientes.

De igual forma las personas trabajadoras adscritas al Nivel II-B-3, promocionarán de forma automática al Nivel Retributivo II-B-2 por el transcurso de 24 meses de trabajo efectivo siempre y cuando hubieran cursado la formación obligatoria propuesta por la empresa. No será necesaria la acreditación de este requisito cuando la falta de formación sea imputable a la empresa y, en caso de ser imputable al trabajador, podrá acreditar la formación necesaria para acceder al nivel superior en el plazo de los seis meses siguientes.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad geográfica y funcional

Artículo 25. *Concepto de movilidad funcional.*

1. Se entiende por movilidad funcional la realización, con carácter temporal, de funciones correspondientes a un puesto de trabajo distinto a aquel al que está adscrito el trabajador o trabajadora.

2. Dentro de las previsiones contenidas en el presente convenio, la movilidad funcional se podrá realizar entre puestos de trabajo de igual o distinto Grupo Profesional al del trabajador o trabajadora movilizado y no tendrá otras limitaciones que las que se deriven de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y el respeto, en todo caso, de la dignidad del trabajador o trabajadora.

3. En todos los casos, la empresa informará a los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su caso, al comité intercentros.

Artículo 26. *Modalidades.*

1. Movilidad funcional horizontal: Es aquella que se produce entre puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional.

La Dirección de las Empresas del Grupo podrá encomendar a la persona trabajadora la realización de funciones propias de otro puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, sin más limitaciones que las que se deriven de la exigencia de una determinada titulación para el desempeño de las mismas y del respeto a su dignidad.

El desempeño de las nuevas funciones durante un periodo de tiempo de seis meses continuados o de ocho discontinuos, dentro de un periodo de dos años, dará derecho a que la persona trabajadora o la representación legal de las personas trabajadoras soliciten que se convoque la vacante a través de los procedimientos que resulten de aplicación en la empresa.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que la movilidad funcional se ocasione como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de IT de larga duración, excedencias con reserva de puesto de trabajo u otras análogas.

Los supuestos de movilidad funcional horizontal no darán derecho a compensación alguna en favor de la persona trabajadora y no podrán suponer tampoco pérdida retributiva con relación a la situación de origen.

2. Movilidad funcional ascendente: Consiste en la realización por la persona trabajadora de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de Grupo Profesional superior a aquel al que está adscrito.

Siempre que las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el desempeño del nuevo puesto lo permitan y existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo aconsejen, la Dirección de las Empresas del Grupo podrá encomendar a la persona trabajadora la realización de funciones propias de

otro puesto de trabajo de grupo profesional superior a aquel al que está adscrito de conformidad con las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora y con respeto, en todo caso, de su dignidad.

2.<sup>a</sup> El trabajador o trabajadora percibirá, desde el primer día, la retribución correspondiente al puesto de trabajo de destino, sin que en ningún caso, esta pueda ser inferior en su conjunto a la que percibía en origen.

3.<sup>a</sup> El trabajador o trabajadora, siempre que el cambio funcional lo precise, tendrá derecho a recibir con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de las nuevas funciones.

4.<sup>a</sup> El desempeño de las nuevas funciones durante un periodo de tiempo de seis meses continuados o de ocho discontinuos, dentro de un periodo de dos años, dará derecho a que la persona trabajadora o la representación legal de las personas trabajadoras soliciten que se convoque la vacante a través de los procedimientos que resulten de aplicación en la empresa.

5.<sup>a</sup> Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que la movilidad funcional se ocasione como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de IT de larga duración, excedencias con reserva de puesto de trabajo u otras análogas.

3. Movilidad funcional descendente: Consiste en la realización por la persona trabajadora de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de Grupo Profesional inferior a aquel al que está adscrito.

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo aconsejen, la Dirección de las Empresas del Grupo podrá encomendar a la persona trabajadora la realización de funciones propias de otro puesto de trabajo de grupo profesional inferior a aquel al que está adscrito.

La realización de funciones de Grupo Profesional inferior solo podrá mantenerse durante el tiempo imprescindible y se realizará siempre sin menoscabo de los derechos económicos de la persona trabajadora y con respeto de su dignidad.

Con el fin de evitar la repetición o prolongación en el tiempo de estas situaciones la misma persona trabajadora no podrá estar desarrollando funciones correspondientes a un Grupo Profesional inferior durante más de 4 meses continuados, computados dentro de un periodo de 12 meses, o 6 meses alternos dentro de un periodo de 18 meses, y en ningún caso podrá ser utilizada esta medida sobre la misma persona trabajadora durante los doce meses siguientes a haber agotado el periodo máximo de duración de la movilidad funcional descendente anterior.

#### Artículo 27. *Garantías para la persona trabajadora.*

Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa y, en este sentido, no podrá ser invocada como causa de despido objetivo a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 28. *Circulación de personas trabajadoras entre empresas del grupo.*

Ambas partes convienen que las personas trabajadoras podrán circular entre las diferentes empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, siendo preciso para ello el mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de las empresas y la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO V

### Sistema retributivo

#### Artículo 29. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas que han de percibir las personas trabajadoras por la prestación de sus servicios profesionales y estará compuesta por el salario base y los complementos salariales expresamente previstos, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente convenio.

2. El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación de la persona trabajadora por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

3. El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o como máximo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Sin perjuicio de quien sea el sujeto responsable de realizar las retenciones e ingresos correspondientes, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

4. El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto devengado en el momento de la solicitud.

5. El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará a la persona trabajadora, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario de la persona trabajadora, así como las deducciones que correspondan, pudiendo incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

#### Artículo 30. *Principio de no discriminación en materia retributiva.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a garantizar el principio de igualdad retributiva de tal forma que a trabajos de igual valor le ha de corresponder un mismo salario, sin que en ningún caso pueda existir discriminación alguna por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o cualquier otra circunstancia personal o social.

Este compromiso, conlleva la obligación de las partes de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### Artículo 31. *Salario base y complementos.*

1. La estructura retributiva de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el salario base correspondiente a cada nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se establezcan, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

1) Se entiende por Salario Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo que corresponde percibir a la persona trabajadora en función de las tareas

desarrolladas y de la consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el presente convenio.

2) Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora o al puesto de trabajo o función desempeñada.

3) Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a) De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado o de la realización de las funciones encomendadas y retribuyen circunstancias distintas a aquellas tenidas en cuenta a la hora de determinar el salario base correspondiente a un determinado Grupo Profesional.

b) De calidad o cantidad de trabajo. La persona trabajadora los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

c) De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que la persona trabajadora percibe por alguna característica personal.

2. La estructura retributiva del convenio queda, así, integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el apartado 1 anterior, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

- Salario Base.
- Plus Toxicidad.
- Complemento de Garantía Salarial.
- Complemento Personal Consolidado.
- Complemento de Idiomas.
- Complemento de Disponibilidad.
- Complemento de Residencia en Ceuta y Melilla.
- Complemento de Vinculación a Bonificación Ceuta.
- Plus de Nocturnidad.
- Complemento Auxilio Tanatopraxia.
- Complemento Desplazamiento.
- Complemento Traslado Ceuta.
- Complemento de Festivos.
- Complemento Servicios Disponibilidad Nocturna.
- Complemento de Atención Óptima a las Familias.
- Paga de Complemento de Puesto de Trabajo.
- Complemento de Hornero.

## Artículo 32. *Plus Toxicidad.*

### 1. Plus de toxicidad.

1.1 Lo percibirá el personal encuadrado en el Grupo Profesional II, Subgrupo A: Niveles A-3, A-4, y Subgrupo B: B-2, B-3, B-4 y B-5 que realicen tareas de manipulación de cadáveres, incluido el manipulado de los productos tóxicos o corrosivos necesarios, carga y descarga y manipulado de féretros.

La cuantía de dicho Plus queda estipulada para cada uno de los Niveles Retributivos afectados en la Tabla Salarial que consta en el anexo I.

1.2 No tendrá carácter absorbible ni compensable y será revalorizable en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

2. Por otra parte, se abonará también este plus de toxicidad, con carácter exclusivo al personal de recepción con el Nivel Retributivo II-B-7 que percibirán a aquellas personas trabajadoras que, sin realizar las tareas de manipulación de cadáveres descritas en el apartado anterior y ostentando dicha cualificación profesional, realicen de forma habitual funciones de apoyo en la carga y descarga de difuntos en féretros o sudarios.

Se entenderá por habitualidad a efectos del párrafo anterior que la persona trabajadora desempeñe las funciones indicadas durante un porcentaje mensual superior al 33 % de las jornadas de trabajo del mes de devengo.

2.1 La cuantía de este Plus ascenderá a 108,34 euros por mes de devengo.

2.2 No tendrá carácter absorbible ni compensable y será revalorizable en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 33. *Complemento de Garantía Salarial.*

1. Aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio de Grupo ASV que vinieran percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad en virtud de los convenios colectivos sectoriales o acuerdos de empresa que se vinieran aplicando anteriormente y que dejaron de percibir las cuantías devengadas por este concepto y de devengar cualquier otra prevista en los citados convenios colectivos en concepto de antigüedad, ya fuera anual o plurianual, quedando por tanto congelada su cuantía a la percibida a 31 de diciembre de 2014.

2. A partir de la entrada en vigor de este III convenio seguirán percibiendo durante la vigencia de este, las mismas cuantías que se venían devengando por este concepto de Complemento de Garantía Salarial.

3. Este complemento no tendrá carácter compensable ni absorbible ni revalorizable.

#### Artículo 34. *Complemento Personal Consolidado.*

1. A aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del I convenio vinieran percibiendo el denominado complemento personal consolidado regulado en el artículo 33 del I convenio colectivo de Grupo ASV, seguirán manteniendo en las mismas cuantías que venían percibiendo a la fecha de la firma de este convenio.

2. Este complemento no será compensable, absorbible ni revalorizable.

En el caso de que la persona trabajadora dejara de percibir el Complemento de Disponibilidad, recuperaría la cuantía que hubiera sido absorbida de este Complemento Personal Consolidado.

#### Artículo 35. *Complemento de Idiomas.*

Se devengará el Complemento de idiomas por aquellas personas trabajadoras que para el normal desarrollo de su trabajo hagan uso de uno o más idiomas, distintos a los establecidos como oficiales dentro del Estado o cooficiales. El objeto del presente complemento es retribuir la habilidad cualificada de la persona trabajadora que supone el dominio y uso de otros idiomas distintos a los oficiales y el beneficio que la empresa obtiene de esa aptitud de la persona trabajadora.

El devengo del Complemento de Idiomas quedará condicionado a la acreditación de nivel suficiente mediante la superación de una prueba de idiomas fijada por el Departamento de Gestión de Personas y Cultura y al reconocimiento, por ese mismo departamento, de la aplicación y uso efectivo de esos idiomas distintos a los oficiales o cooficiales en su puesto de trabajo.

El importe del Complemento de Idiomas queda fijado en la cuantía de 125 euros brutos mensuales, que se percibirá por cada idioma reconocido conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

1. Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio ya hubieran acreditado la aptitud necesaria para recibir este complemento y vinieran percibiéndolo, continuarán devengándolo en la cuantía fijada en el presente convenio.

2. Este complemento no será compensable ni absorbible, ni revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 36. *Complemento de Disponibilidad.*

1. El personal que esté sujeto al régimen de Disponibilidad, previsto en el artículo 52, percibirá por este concepto una cuantía mensual de 125 euros brutos en 12 pagas.

2. Adicionalmente al devengo del complemento establecido en el apartado primero del presente artículo, en caso de que durante el periodo de disponibilidad la persona trabajadora fuera convocada para prestar servicios o intervención en horario nocturno (desde las 22:00 h a las 6:00 h), percibirá adicionalmente por cada unidad servicio o intervención que quede efectivamente realizado en ese horario y que conlleve efectivo desplazamiento o atención presencial a clientes. Este importe será incompatible con el complemento de nocturnidad regulado en el artículo 39 e integra la parte proporcional correspondiente a los días de vacaciones.

Se devengará un único complemento cuando coincida la realización de cualquier recogida con un traslado dentro del horario nocturno. El complemento económico ascenderá a 60 euros para aquellas personas trabajadoras que estén adscritas a un turno de disponibilidad de 24 horas y a 30 euros para aquellas personas trabajadoras que estén adscritas a un turno de disponibilidad de 12 horas.

3. Este complemento no será compensable ni absorbible, ni revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 37. *Complemento de Residencia en Ceuta y Melilla.*

De acuerdo con la normativa vigente, las personas trabajadoras que presten su servicio en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, verán incrementado su salario base en un 25 por ciento en concepto de indemnización por residencia.

Este concepto no será objeto de revalorización más allá de la actualización anual del salario base para el cálculo de su importe.

#### Artículo 38. *Complemento de Vinculación Bonificación Ceuta.*

En aplicación de la disposición adicional vigésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y personas trabajadoras por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, y al acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, y como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, con efectos de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a las personas trabajadoras, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

Las personas trabajadoras contratadas en formación o aprendizaje no percibirán el plus objeto del presente artículo.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del referido complemento retributivo.

Este concepto no será objeto de revalorización más allá de la actualización anual del salario base para el cálculo de su importe.

#### Artículo 39. *Plus de Nocturnidad.*

1. El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día de entrada en vigor del presente convenio Colectivo la remuneración específica que se determina en este artículo.

2. La persona trabajadora que preste servicio entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirá, por cada hora de trabajo efectivo en dicho horario, un incremento del 20 % sobre el Salario Base que le correspondiera, de conformidad con las tablas del presente convenio.

A estos efectos, para determinar el valor de la hora nocturna, con el incremento establecido en el párrafo anterior sobre el valor de la hora ordinaria, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Precio Hora Nocturna} = \frac{(\text{Salario Base Mes} \times 14) + [(\text{Salario Base Mes} \times 14) \times 20\%]}{\text{Jornada Anual}}$$

3. El presente Complemento se devengará mensualmente, incluye en la fórmula de cálculo de su importe la parte proporcional correspondiente al periodo vacacional y será abonado en la mensualidad inmediatamente siguiente al mes de su devengo.

#### Artículo 40. *Complemento Auxilio Tanatopraxia.*

1. Las personas trabajadoras del Grupo Profesional II que intervengan en tareas de auxilio por Tanatopraxia, conservación de cadáveres y Tanatoplastias, percibirán de forma unitaria y por cada servicio realizado la cantidad de 35,95 euros brutos.

2. Por acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa de cada centro de trabajo, o en su defecto, el Comité Intercentros, podrá modificarse la forma de pago individual de dicho Complemento, pudiendo ser sustituida por una fórmula colectiva de pago que retribuya la totalidad de este tipo de tareas realizadas en el centro de trabajo mensualmente, con un reparto proporcional al número de personas trabajadoras que hubieran intervenido en dichas tareas.

3. El presente Complemento se devengará mensualmente, incluye en el cálculo de su importe la parte proporcional correspondiente al periodo vacacional y será abonado, cualquiera que fuera la fórmula, individual o colectiva, en la mensualidad inmediatamente siguiente al mes de su devengo.

4. Este complemento no será revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 41. *Complemento de Desplazamiento.*

1. Desplazamientos provinciales: Los desplazamientos efectuados en vehículos propiedad de la empresa, como consecuencia de la prestación de los servicios funerarios dentro de la provincia donde esté ubicado el Centro de Trabajo al que este adscrita la persona trabajadora, no darán derecho a retribución adicional ni compensación alguna.

2. Desplazamientos nacionales o internacionales: A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas abonarán a las personas trabajadoras que realicen

funciones de conducción de vehículos funerarios por traslado de cadáveres a distancias superiores a los 400 km, computándose estos desde su centro de trabajo hasta el lugar de destino y retorno a aquel, un complemento de 0,15 euros brutos por cada kilómetro del desplazamiento.

Esta cantidad compensará, en su caso, el posible exceso de jornada que las personas trabajadoras tuvieran que realizar hasta finalizar el servicio (desplazamiento), sin perjuicio del descanso compensatorio que, con motivo del desplazamiento, pudiera corresponderle.

Lo establecido en el presente apartado no será de aplicación a las personas trabajadoras que hubieran sido contratadas específicamente para la realización de desplazamientos o traslado de cadáveres o servicios de acompañamiento.

3. Este complemento, tendrá carácter salarial y no de suplido, y no será revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

4. El presente Complemento se devengará por cada desplazamiento y será abonado en la mensualidad inmediatamente siguiente al mes de su devengo. Incluye en el cálculo de su importe la parte proporcional correspondiente al periodo vacacional.

#### Artículo 42. *Complemento Traslado Ceuta.*

1. Los traslados de servicios funerarios con vehículo de empresa y con destino a la Ciudad Autónoma de Ceuta, así como a otros países del norte de África, se retribuirán de forma unitaria por cada servicio efectuado por un importe total y único de 73,60 euros brutos, sin perjuicio de las dietas que se pudieran devengar por tal motivo.

2. Este complemento, tendrá carácter salarial y no de suplido, y no será revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

3. El presente Complemento será abonado en la mensualidad inmediatamente siguiente al mes de su devengo e incluye en el cálculo de su importe la parte proporcional correspondiente al periodo vacacional.

#### Artículo 43. *Complemento de Atención Óptima a la Familia (AOF).*

1. El presente complemento será devengado por el personal de operaciones de los Niveles Retributivos II-A-3, II-A-4, II-B-2, II-B-3, II-B-4, II-B-5 y II-B-7 y III-A-1, III-B-1 y III-B-2.

2. Se abonará en 12 pagas anuales y su cuantía ascenderá a 17,4 euros mensuales e incluye la parte proporcional correspondiente a las vacaciones anuales.

3. Se tratará de un complemento de puesto de trabajo no revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 44. *Paga de Complemento Puesto de Trabajo (CPT).*

Se establece un «complemento de puesto de trabajo», que lo percibirá únicamente el personal mientras preste servicios para la empresa incluido en uno de los siguientes grupos y niveles.

Grupo I Subgrupo A Personal Titulado y Técnico.  
Niveles Retributivos I-A-2.

Grupo I Subgrupo B Administrativos.  
Niveles Retributivos I-B-1.

Grupo II Subgrupo B Personal de Operaciones:  
Niveles Retributivos II-B-2, II-B-3, II-B-4, II-B-5 y II-B-7.

Grupo III Subgrupo A y B.  
Niveles Retributivos III-A-1, III-B-1 y III-B-2.

El complemento se abonará el 15 de marzo de cada año y su cuantía consistirá en el importe del salario base mensual (sin ningún otro concepto retributivo) correspondiente al nivel retributivo del empleado/a, devengado durante el año anterior.

Se tratará de un complemento de puesto de trabajo no consolidable, de manera que, si alguna persona trabajadora promocionase a otro Grupo y/o Nivel retributivo, se le aplicaría el sistema retributivo que correspondiese al Grupo o Nivel Retributivo al que se incorporase. En este supuesto perdería el derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo, liquidándosele, al cambiar de Grupo, la parte proporcional devengada. De la misma manera, si la persona trabajadora democionase, perdería el derecho a percibir la retribución del puesto que ocupaba, pasando a cobrar las retribuciones propias del Nivel o Grupo de destino.

#### Artículo 45. *Pagas extraordinarias.*

1. Las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias al año. Estas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente.

Si la prestación de servicios no se extendiera durante todo el periodo de devengo de cada paga, se percibirá proporcionalmente al periodo de prestación de servicios en dicho periodo.

2. La cuantía de cada una de dichas pagas extraordinarias estará integrada por los siguientes conceptos: salario base, complemento tóxico, complemento de idiomas, complemento de garantía salarial, complemento personal consolidado y complemento funcional.

3. Dichas pagas se abonarán en la primera quincena de junio y diciembre, respectivamente.

#### Artículo 46. *Complemento de destino y complemento funcional.*

1. Son conceptos de carácter salarial que serán devengados por aquellas personas trabajadoras que realicen tareas de especial complejidad o responsabilidad que serán determinadas por la dirección de cada una de las empresas, por lo que gozan de la naturaleza de libre disposición de la Dirección de las Empresas del Grupo.

2. La cuantía de estos complementos será revalorizable con el IPC conforme a lo establecido en el artículo 48.2.

3. Las empresas podrán acordar, en cualquier momento y siempre que cesen o se minoren las tareas a las que se vincula el devengo de estos complementos, la retirada y/o la reducción de la cuantía abonada.

#### Artículo 47. *Dietas y kilometraje.*

1. En caso de desplazamientos fuera del municipio habitual, o requerimiento para servicios en los distintos centros de trabajo, la persona trabajadora percibirá una compensación por los gastos en los que incurra, con un límite máximo de 18 euros para la media dieta y 45 euros la dieta completa.

2. Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,29 euros por kilómetro recorrido, siempre y cuando el viaje se haya realizado con autorización del empresario y en vehículo propiedad del empleado.

3. Ambos complementos extrasalariales no serán objeto de revalorización durante la vigencia del convenio.

#### Artículo 48. *Actualización de retribuciones.*

1. Actualización de retribuciones ordinarias. Las cuantías establecidas en las Tablas Salariales recogidas en el anexo I y que reflejan las retribuciones para el año 2024, con

excepción de aquellas que no tengan la consideración de revalorizables, serán objeto de una actualización anual de conformidad con lo establecido en el presente artículo:

- a) Para 2025 Se actualizará a partir del 1 de enero de 2025 el Salario Base en el IPC real de 2024.
- b) Para 2026 Se actualizará a partir del 1 de enero de 2026 el Salario Base en el IPC real de 2025.
- c) Para 2027 Se actualizará a partir del 1 de enero de 2027 el Salario Base en el IPC real de 2026.
- d) Para 2028 Se actualizará a partir del 1 de enero de 2028 el Salario Base en el IPC real de 2027.
- e) Para 2029 Se actualizará a partir del 1 de enero de 2029 el Salario Base en el IPC real de 2028.
- f) Para 2030 Se actualizará a partir del 1 de enero de 2030 el Salario Base en el IPC real de 2029.

2. Los conceptos retributivos definidos como revalorizables en sus respectivos artículos se actualizarán conforme al IPC real del año anterior, salvo que en su regulación específica o en este artículo se establezca expresamente otro índice de revalorización.

3. En caso de que en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo hubiera un IPC igual o inferior a 0,5 %, las Tablas Salariales se actualizarían un 0,5 %.

4. La actualización de las Tablas Salariales se producirá, una vez conocido por las partes el IPC real correspondiente al año anterior, mediante acuerdo de la Comisión Interempresarial Paritaria que en la primera reunión procederá a la publicación de las nuevas Tablas Salariales.

5. El Plus Tóxico se revalorizará de conformidad con el IPC real del año anterior con un mínimo del 0,5 %.

6. La actualización de Salario Base, Plus Tóxico, Complemento destino y Complemento Funcional será a partir del 1 de enero del 2025.

#### Artículo 49. *Complemento de trabajo en festivos y festivos especiales.*

1. Los trabajadores pertenecientes a los Grupos II y III que presten sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos anuales percibirá los complementos establecidos en el presente apartado y de conformidad con la tabla siguiente:

Festivos - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros	2026 - Euros	2027 - Euros	2028 - Euros	2029 - Euros	2030 - Euros
Festivo Trabajo.	35	40	45	50	55	60	60 + IPC. Min 0,5 %

A estos efectos, se devengará este complemento por las personas trabajadoras en turno partido y las sometidas a régimen de turnos que inicien el turno de noche del día anterior al festivo y los turnos de mañana y tarde del día festivo, así como para el personal en régimen de jornada de disponibilidad desde las 22,00 horas del día anterior hasta las 21,59 del día festivo.

2. Tendrán la consideración de festivos especiales, los siguientes:

- El día 25 de diciembre: Se abonará con este carácter el turno de noche del día 24 y los turnos de mañana, tarde y partidos del día 25, así como para el personal en régimen de jornada de disponibilidad desde las 22,00 horas del día 24 de diciembre hasta las 21,59 del día 25 de diciembre.

- El día 1 de enero: Se abonará con este carácter el turno de noche del día 31 y los turnos de mañana, tarde y partidos del día 1, así como para el personal en régimen de

jornada de disponibilidad desde las 22,00 horas del día 31 de diciembre hasta las 21,59 del día 1 de enero.

– El día 6 de enero: Se abonará con este carácter el turno de noche del día 5 y los turnos de mañana, tarde y partidos del día 6, así como para el personal en régimen de jornada de disponibilidad desde las 22,00 horas del día 5 de enero hasta las 21,59 del día 6 de enero.

Festivos – Euros	2024 – Euros	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros	2030 – Euros
Festivo Trabajo.	70	80	90	100	110	120	120 + IPC. Min 0,5 %

3. No podrán acumularse los recargos de festivos y los de festivos especiales y en los supuestos de coincidencia prevalecerá el correspondiente al festivo especial.

#### Artículo 50. *Complemento Hornero.*

Las personas trabajadoras que se encuentren encuadradas en el Grupo II Personal de Operaciones, y que, con la formación necesaria para ello, además de las tareas previstas para dicha función, se ocupen de realizar las tareas para la incineración en los hornos crematorios, junto con las de limpieza y cuidado de maquinarias y otros elementos necesarios para el desempeño de esta tarea, percibirán un plus por estas tareas.

La cuantía de este Plus ascenderá a 20 euros por mes de devengo.

Por otra parte, se abonará también un Plus al personal que sin tener asignadas las tareas mencionadas en el primer párrafo de este artículo, realicen de forma habitual dichas funciones.

Se entenderá por habitualidad, a efectos del párrafo anterior, que la persona trabajadora desempeñe las funciones indicadas durante un porcentaje mensual superior al 20 % de las jornadas de trabajo del mes de devengo.

La cuantía de este Plus ascenderá a 10 euros por mes de devengo.

No tendrá carácter absorbible ni compensable y será revalorizable en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO VI

### Jornada y tiempo de trabajo

#### Artículo 51. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo para los años de vigencia del convenio colectivo será de 1796 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el personal asignado al área de red de operaciones, la jornada establecida en el presente apartado supondrá la prestación ordinaria de servicios durante 232 días de trabajo efectivo como máximo, con excepción de las personas trabajadoras afectados por la jornada de disponibilidad que se regirán por lo establecido específicamente para esta.

2. En la jornada diaria cuando la misma supere las seis horas continuadas, las personas trabajadoras que realicen actividades vinculadas a la red de operaciones, fuere cual fuere su clasificación profesional, disfrutarán de un descanso no retribuido de 15 minutos, mientras que las personas trabajadoras que realicen actividades vinculadas a servicios centrales cualquiera que fuera su clasificación profesional, disfrutarán, de un descanso no retribuido de una hora de lunes a jueves y de 20 minutos los viernes y durante el periodo de jornada intensiva de julio y agosto.

3. Los horarios de trabajo serán los siguientes:

1) Servicios centrales: El horario de trabajo en los meses de septiembre a junio, será de 8 horas y 40 minutos de lunes a jueves, con una pausa de una hora de descanso que no tiene en ningún caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo, que podrá ser dividida en dos a lo largo de la jornada laboral.

El inicio de la jornada se podrá efectuar entre las 07:30 y las 09:30 horas, en fracciones de 30 minutos y la finalización de la misma se producirá, en función de la entrada, entre las 17:10 y las 19:10 horas.

Los viernes el horario será de 08:00 a 15:00 horas, con la misma flexibilidad en la entrada y la salida, en fracciones de 30 minutos, con un descanso dentro de esta jornada de 20 minutos que no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los meses de julio y agosto el horario de inicio será a las 7:30 horas o 8:00 horas y la salida 14:30 horas o 15:00 horas, respectivamente, con 20 minutos de descanso que no será tiempo efectivo de trabajo.

En caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera una reducción de la jornada máxima de trabajo anual en virtud de una norma legal o convencional que implicara que la jornada anual resultara inferior a la prevista en el presente artículo, las horas de diferencia se destinarán a ampliar la jornada de verano a través de la reducción de la jornada diaria para posibilitar que las personas trabajadoras adelanten su hora de salida.

2) A los efectos de la racionalización del horario de trabajo y con el objetivo de hacer compatible la prestación del servicio con la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores de conformidad con lo previsto en el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada de trabajo en Servicios Centrales para aquél personal al que le resultara de aplicación el citado precepto podrá realizarse de conformidad con las siguientes posibilidades:

a) Jornada de septiembre a junio: El horario de trabajo en los meses de septiembre a junio, será de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves, con una pausa de 45 min de descanso que no tiene en ningún caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo, que podrá ser dividida en dos a lo largo de la jornada laboral. El inicio de la jornada se podrá efectuar a las 07:30 o 08:00 horas, y la finalización de la misma se producirá, en función de la entrada, a las 16:30 y las 17:00 horas, de lunes a jueves. Los viernes el inicio se podrá efectuar a las 7:30 horas o a las 8:00 horas, con 20 minutos de descanso que no será tiempo efectivo de trabajo, y la finalización será a las 15:30 o a las 16:00 horas según la hora de entrada.

b) Jornada de verano: Los meses de julio y agosto el horario de inicio será a las 7:30 horas o 8:00 horas y la salida 15:00 horas o 15:30 horas, respectivamente, con 20 minutos de descanso que no será tiempo efectivo de trabajo.

c) Sin perjuicio de la norma general establecida en los apartados precedentes, la Empresa estudiará aquellos casos individuales, suficientemente fundados, en los que se solicite una hora de inicio ajustada al horario flexible ordinario.

3) Red de operaciones: La Empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos así como las jornadas de disponibilidad entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante todos los días del año (365/366), estando obligadas personas trabajadoras que presten servicios en la red de operaciones a la prestación del servicio durante los días laborables –incluidos los festivos no recuperables– que resulten de la aplicación de los cuadrantes de servicio que en cada centro se establezcan. En la elaboración de los cuadrantes se tendrán en cuenta, en todo caso, las compensaciones en descanso que correspondan y los límites de jornada máximos establecidos en este convenio.

Dichos turnos podrán ser fijos o rotativos.

En cada centro de trabajo el horario concreto de cada turno se someterá a negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y, en caso de que no se alcance acuerdo, la empresa fijara los turnos de conformidad con las necesidades del servicio.

En cada centro de trabajo, antes de la finalización del año natural, se someterá a negociación con la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo un cuadrante anual de referencia para el año siguiente, y, en caso de que no se alcance acuerdo, la empresa fijara los turnos de conformidad con las necesidades del servicio.

La publicación de los concretos cuadrantes de turnos del centro de trabajo, en ejecución del cuadrante anual de referencia se realizará por la Empresa por un periodo de dos meses, y actualización mensual.

#### 4. Cambio de turno.

a) Se admiten los cambios de turnos de trabajo entre las personas trabajadoras del mismo centro de trabajo y de puesto de trabajo equivalentes entre sí. Esta posibilidad de cambio no se extenderá a aquellos supuestos que tengan por objeto, de forma habitual, cambiar un turno por otro. Los cambios de turno voluntario entre los compañeros no devengarán compensación económica alguna.

El cambio de turno de trabajo deberá comunicarse por las personas trabajadoras con al menos 48 horas de antelación y deberá ser autorizado en todo caso por el responsable correspondiente.

b) Si, como consecuencia de una instrucción de la Empresa de cambio de turno, la persona trabajadora debiera acudir a su puesto en un día previsto como descanso semanal, acumulación o libranza en su cuadrante de turnos, con independencia del número de horas efectivamente trabajadas tendrá derecho a disfrutar otro día de descanso compensatorio, así como percibirá como recargo económico una cantidad equivalente al 75 % del valor del día trabajado.

#### Artículo 52. *Jornada especial de disponibilidad.*

1. Estarán sometidas a esta jornada especial de disponibilidad las personas trabajadoras de aquellos centros que, ante la imposibilidad de programar el acaecimiento de las asistencias o servicios funerarios, no permita la sujeción a un horario o turno prefijado con antelación. Igualmente resultará de aplicación este tipo de jornada en aquellos servicios en los que, por su propia naturaleza, resulte imposible determinar cuándo se producirá la necesidad de trabajo efectivo, y, en consecuencia, no permita la sujeción a un horario determinado o al establecimiento de turnos de trabajo.

2. Sin perjuicio del límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 51 del presente convenio colectivo, a las personas trabajadoras sometidas a la jornada especial de disponibilidad, se les aplicará la misma de conformidad con las siguientes normas:

A. Las empresas se comprometen a que se utilizará el sistema de jornada a turnos en aquellos centros de trabajo que tuvieran una plantilla de operaciones fija igual o superior a 21 personas trabajadoras.

A efectos de la aplicación de este artículo, serán computables para la determinación del número de personas trabajadoras, aquellas que desempeñen el mismo puesto de trabajo de Asesor/a, Funerario/a-Asesor/a o Funerario/a.

La creación de una jornada de disponibilidad en un centro que no cumpla los requisitos establecidos para ello deberá ser pactada con carácter previo con la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, respetando lo establecido en el presente artículo respecto de las condiciones, derechos y obligaciones y con abono, en todo caso, del complemento establecido en artículo 36 de este convenio. En caso de que no existiera representación legal de los trabajadores en el

centro de trabajo afectado, la negociación deberá llevarse a cabo con el Comité Intercentros.

B. La adscripción a este sistema de disponibilidad será prioritariamente voluntaria para las personas trabajadoras. En caso de que no hubiera suficientes voluntarios para prestar los servicios en este régimen de disponibilidad en aquellos centros donde resulte aplicable, la Empresa tendrá la facultad de adscribir al mismo a las personas trabajadoras que sean necesarias cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Exclusivamente aquellas personas trabajadoras que accedieran al régimen de disponibilidad de manera voluntaria, éstas podrán revocar esta voluntariedad, preavisando a la empresa con al menos un mes más de los previstos en el artículo 50 para la entrega, en cada momento, de los cuadrantes de servicio. Si se produjeran situaciones excepcionales que motivaran la necesidad de la persona trabajadora de revocar su adscripción voluntaria fuera del plazo de preaviso antes referido la misma podrá dirigirse a la comisión de disponibilidad para que en el seno de la misma las partes analicen y valoren la concurrencia de dichas circunstancias excepcionales y adopten las decisiones que en cada caso procedan.

C. Quedan excluidos de esta modalidad aquellas personas trabajadoras que no dispongan de un contrato a jornada completa y que su vinculación con la empresa se base en contratos a tiempo parcial de los regulados en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores o aquel que lo sustituya.

D. Las personas trabajadoras adscritas a la jornada de disponibilidad tendrán derecho a los periodos de descanso legalmente establecidos en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores donde se establece que:

«Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.»

Ello sin perjuicio de la obligación de las Empresas de compensar con tiempo de descanso los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de la adscripción a este régimen.

E. No se establece un horario para las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación esta jornada especial, debiendo atender los servicios o trabajos que se produzcan durante las 24 horas del día. Todo ello sin perjuicio de que tendrán como límite máximo de horas efectivas de trabajo las horas establecidas como jornada máxima anual acordada para todas las personas trabajadoras en el artículo 51 del convenio colectivo.

F. A efectos del cómputo de la jornada máxima anual, con carácter general tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo el periodo transcurrido desde la llamada para la incorporación al servicio hasta la finalización del mismo más 40 minutos, quedando incluido en este cómputo, en todo caso, el tiempo de desplazamiento.

Lo anterior no resultará de aplicación en aquellos servicios previamente programados y que sean conocidos por el trabajador con al menos cinco horas de antelación al inicio de los mismos o en los turnos que se negocien como presenciales dentro de la jornada de disponibilidad. En este caso, se considerará tiempo efectivo de trabajo desde la efectiva incorporación al servicio o turno presencial por la persona trabajadora y hasta la finalización del servicio o dicho turno presencial.

G. El régimen de descansos de las personas trabajadoras a los que resulte de aplicación la jornada especial de disponibilidad regulada en el presente artículo será el

del personal del área de la red de operaciones, conforme a lo establecido en el artículo 51 del convenio colectivo.

H. La jornada especial de disponibilidad podrá ser total o parcial, pudiendo establecer la empresa un periodo de prestación efectiva de servicios presencial y el resto de la jornada en régimen de disponibilidad, con respeto de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

I. La adscripción de la persona trabajadora a la jornada especial de disponibilidad, ya sea total o parcial, requerirá la comunicación previa a la persona trabajadora y a la representación legal del centro de trabajo o, en su defecto, al Comité Intercentros con, al menos, treinta días de antelación a la fecha de efectividad de la misma.

Excepcionalmente, la comunicación a que se refiere el párrafo anterior se efectuará sin el respeto al plazo establecido en aquellos casos en los que no resulte posible el conocimiento previo de la necesidad y que serían exclusivamente sustituciones por ausencias derivadas de: Incapacidad temporal, Accidente de trabajo, permisos retribuidos y ausencias sin justificar.

En el caso de personas trabajadoras contratadas para la realización de esta jornada de disponibilidad, será únicamente exigible la entrega de la copia básica del contrato de trabajo a la representación legal del centro de trabajo o, en su defecto, al Comité Intercentros.

El horario diario en el que la persona trabajadora estará adscrita al régimen de disponibilidad será especificado en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa y negociado conforme con los principios de la buena fe con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con el Comité Intercentros.

J. Con independencia de la adscripción total o parcial a la jornada especial de disponibilidad, las personas trabajadoras percibirán la totalidad del Complemento de Disponibilidad en los términos establecidos en el presente artículo y en el artículo 36.

K. Ambas partes convienen constituir una Comisión específica, cuya duración se extenderá durante toda la vigencia del convenio, sus prórrogas y hasta que fuera sustituido el presente convenio por otro, denominada «Comisión de Control de Jornada de Disponibilidad» que tendrá carácter paritario. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año para la verificación del cumplimiento de las previsiones del presente artículo y/o cuando lo solicite alguna de las partes –empresarial y social– con una antelación mínima de siete días. Estará conformada por la Dirección de las empresas firmantes del convenio y el Comité Intercentros, y tendrá las siguientes competencias:

a) Realizar, durante la vigencia del convenio colectivo, a la Dirección de la Empresa propuestas de mejora específicas de los cuadrantes de servicio de los centros de trabajo donde estuviera implantada la jornada de disponibilidad con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras asignadas a dicha jornada.

b) Revisar, en aquellos centros en los que a la entrada en vigor del presente convenio Colectivo no esté implantada la jornada especial de disponibilidad y que concurren en el futuro las condiciones del primer párrafo de este artículo, con carácter previo a su implantación y entrada en vigor, los cuadrantes de los centros de trabajo en los que de conformidad con las previsiones de este artículo se haga necesario utilizar este sistema de disponibilidad, y efectuar propuestas, en su caso, para la revisión y/o mejora de los referidos cuadrantes con el fin de dar cumplimiento a las previsiones que rigen la designación de personas trabajadoras en régimen de disponibilidad.

A tal efecto deberá remitirse a esta Comisión los referidos cuadrantes con al menos 60 días de antelación a su entrada en vigor, y la Comisión deberá pronunciarse sobre los mismos en un plazo no superior a 21 días desde la fecha de la remisión del cuadrante y, siempre con 45 días de antelación a la fecha de entrada en vigor de dicho cuadrante.

No entrará en vigor y por lo tanto no surtirá efectos ningún cuadrante en ningún centro de trabajo que contenga asignaciones a personas trabajadoras a la jornada de

disponibilidad ya sea total o parcial, sin que hubiera sido revisada previamente por esta Comisión.

Para la validez de cualesquiera acuerdos adoptados por esta comisión se requiere el acuerdo por unanimidad de las partes que la componen.

L. Tipologías de Centro de Trabajo, Delegaciones y Unidades Especiales, actuales, según el tipo de jornada de trabajo:

a) Delegación y/o centro de Trabajo en Jornada de turno de trabajo:

– Alicante (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Siempreviva, Cristo de La Paz y San Juan).

– Elche (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Carrús y L´Aljub).

– Concesión Cementerios, Tanatorio y Crematorio Municipal de Almería.

– Torrevieja (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Torrevieja, San Pedro del Pinatar y Guardamar).

– Marina Baixa. (entendiendo por este centro Villajoyosa).

– Málaga (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Málaga y Alhaurín el Grande).

– Vega Baja (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Orihuela, Callosa de Segura, Almoradí, Catral y Rojales).

b) Delegaciones, centros de Trabajo y/o unidades especiales en Jornada de Disponibilidad de 24 horas:

– Granada, Jerez, Estepa, Antequera, Loja, Almuñécar, Guadix, Sevilla, Villamartín, El Ejido, Linares, Almería, Ceuta, Alcalá la Real, Crevillente, Albaterra.

– Unidad de Traslados de Alicante.

– Concesión Recogidas Judiciales de Málaga y Almería.

– Personal de apertura y cierre de tanatorio: Benalup, Espera, Puerto Serrano, Villamartín, Alcalá del Valle, Los Palacios, Aguadulce, Estepa, Los Corrales, Alameda, Antequera, Campillos, Molina, Sierra de Yeguas, Ardales, Canillas del Aceituno, Nerja, Valle de Abdalagis, Villanueva de la Concepción, Villanueva de Tapia, Almogía, Algarinejo, Fuentecesna, Arenas del Rey, Zafarraya, Montefrío, Cambil, Pegalajar, Chiclana del Segura, Fuensanta de Martos.

c) Delegaciones de centros de Trabajo en Jornada de Disponibilidad de 12 horas:

– Vélez-Málaga.

– La Ribera (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Alzira, Carlet, L´Alcudia, Villanueva de Castellón, Carcaixent, La Pobla Llarga y Algemesí).

– Algeciras.

– Marbella.

– Cádiz.

– Marina Alta (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Denia, Pedreguer, Vergel, Gata de Gorgos y Benissa).

– Valencia (entendiendo por este centro la agrupación de los siguientes: Pista de Silla, Campanar y Aldaia).

d) Delegaciones de centros de Trabajo en Jornada de Disponibilidad de 15 horas:

– Personal de apertura y cierre de tanatorio: Santomera, Albaterra, Callosa, Catral, Almoradí, Dolores, Rojales, Guardamar, San Pedro del Pinatar, Pista de Silla, Aldaia, Medina Sidonia, Conil, Tarifa, San Roque y La Línea.

M. Aquellos centros de trabajo que se abran o adquieran durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa convocará la comisión de disponibilidad para informar de la incorporación y a qué tipología pertenecerá.

3. Excepcionalmente y cuando concurren en algún centro de trabajo o delegación que no estén en disponibilidad en ese momento más de doce meses consecutivos de pérdidas económicas y productivas, podrá establecerse la jornada especial de disponibilidad de conformidad con lo previsto en este artículo. En aquellos centros que tengan la disponibilidad establecida, podrá procederse a su modificación, en los mismos supuestos.

A tal efecto, la empresa realizará una previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, debiendo las partes negociar la petición empresarial durante un periodo de consultas de un máximo de un mes con carácter previo a la implantación de la medida.

En el supuesto de que no existiera en el centro de trabajo representación legal de las personas trabajadoras, la comunicación y negociación a que se refiere el apartado anterior deberá llevarse a efecto con el Comité Intercentros.

Se entenderán que concurren pérdidas económicas cuando el centro de trabajo acumule seis meses consecutivos con resultados de EBITDA negativos, y productivas cuando presente un número de servicios inferior en, al menos, un 25 % de la media de servicios de los últimos tres ejercicios anuales.

La medida excepcional adoptada será revisada anualmente por la comisión de disponibilidad.

En el caso de haberse solucionado los motivos que llevaron a la aplicación de este apartado, el o los centros de trabajo o delegaciones, volverán automáticamente a su situación anterior, siempre que el retorno a la situación anterior no implique entrar en pérdidas.

La entrada en vigor de esta medida se producirá a partir de la publicación del presente texto de convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Artículo 53. *Racionalización y minimización del trabajo en domingos.*

1. Las empresas promoverán un estudio para cada uno de los centros de trabajo con el objetivo de racionalizar y minimizar el trabajo durante los domingos para el personal sometido a una organización de turnos de trabajo.

2. A tal efecto y con el objetivo de favorecer el objetivo descrito en el apartado primero de este artículo, se han convenido las siguientes normas:

a) Con el fin de reducir el número de domingos trabajados, las empresas podrán modificar los turnos establecidos de 8 horas y sustituirlos por turnos de 12 horas los domingos para reducir el número de domingos que deban prestar servicios, sin perjuicio de la adopción de otras medidas organizativas para conseguir el citado objetivo.

b) Estas modificaciones no conllevarán contraprestación económica alguna.

3. Del estudio efectuado, así como de la propuesta de turnos de trabajo elaborada por la Empresa se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo con la que deberá negociarse la implantación de la misma.

#### Artículo 54. *Jornada irregular.*

1. La empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un porcentaje máximo del 10 % de la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 51.

2. Lo anterior no resultará de aplicación para las personas trabajadoras adscritas a la jornada especial de disponibilidad, que se regirá de conformidad con su propia regulación específica.

## Artículo 55. *Descanso semanal.*

1. El descanso semanal del personal del área de la red de operaciones se regulará conforme a las siguientes normas:

a) Las empresas podrán programar los descansos de las personas trabajadoras según los turnos antes citados respetando los límites de días de trabajo efectivos recogidos en el artículo 51, y agrupando en días consecutivos, preferentemente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, los días de descanso. Necesariamente los días de descanso no han de coincidir en domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal según los criterios del punto b).

Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o comités de Empresa donde los haya, la acumulación del descanso semanal podrá realizarse por periodos de hasta 14 días.

b) Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados, domingos y festivos se garantizará:

b.1) Que exista un reparto equilibrado de los descansos coincidentes con fin de semana.

b.2) Que ninguna persona trabajadora a turnos prestará servicios más de cuatro fines de semana consecutivos, salvo situaciones imprevistas del servicio.

La limitación establecida en el apartado b).2 se aplicará a todas las personas trabajadoras siempre que la prestación de servicios lo permita.

El mismo tratamiento se aplicará para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, fijándose criterios de alternancia y/o rotación para las personas trabajadoras sujetas a esta circunstancia, sin perjuicio de la adopción de otras medidas organizativas en cada centro de trabajo que permitan, en su caso, el disfrute de estos días en bloques de dos como máximo (24/25 y 31/1).

A tal efecto, mediante negociación con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo o, en ausencia de esta el Comité Intercentros, se establecerán las mejoras que permitan el cumplimiento de los criterios de alternancia y rotación previstos en el párrafo anterior.

2. El descanso semanal del personal del área de servicios centrales será disfrutado en sábados, domingos y festivos de carácter nacional y local de Alicante.

## Artículo 56. *Vacaciones.*

1. Personal de Servicios Centrales. Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones al año.

2. Periodos de disfrute:

2.1 Para el personal perteneciente al área de Servicios Centrales se deberá disfrutar de los siguientes periodos de vacaciones:

- Un periodo mínimo de 11 días continuados durante los meses de julio y agosto.
- Otro periodo de 5 días continuados.
- Y los 8 días restantes podrán ser disfrutados de forma consecutiva o separada a petición de la persona trabajadora.

2.2 Para el personal del área de la red de operaciones:

- Dos periodos de 15 días naturales consecutivos.

3. Los periodos vacacionales se fijarán para ambos colectivos de mutuo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras en los términos establecidos en el apartado cuarto del presente artículo.

En los centros de trabajo donde sea preciso establecer calendarios de vacaciones, estos se determinarán mediante acuerdos con los representantes legales de las personas trabajadoras de dichos centros, si los hubiera, y en su defecto con el Comité intercentros. A tal efecto se confeccionará un cuadrante de turnos para el disfrute de las mismas, bajo los principios de igualdad de trato y no discriminación. El sistema garantizará, siempre que sea posible la rotación de las personas trabajadoras en las fechas de disfrute. El calendario de vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido al menos dos meses antes del inicio de las mismas.

De no existir acuerdo, en aquellos centros o dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sortearán los periodos vacacionales a elegir, garantizándose, siempre que sea posible, la rotación de las personas trabajadoras en las fechas de disfrute. No obstante, se propiciará, cuando sea posible, la coincidencia de los periodos vacacionales de los cónyuges/parejas con hijos o hijas menores de edad a la hora del disfrute de las vacaciones.

Una vez publicado el cuadrante de vacaciones, las personas trabajadoras podrán solicitar cambios en sus respectivos periodos sin que en ningún caso se alteren los cupos establecidos en dicho cuadrante para cada periodo y siempre que las peticiones de cambio sean referidas a puestos de trabajo equivalentes.

4. El número máximo de las personas trabajadoras de cada Departamento y centro de trabajo que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente o en un mismo turno lo establecerá anualmente la empresa, previa consulta e información con los representantes legales de las personas trabajadoras o, donde no lo hubiera, con el Comité intercentros.

5. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase de baja por I.T. cualquiera que fuera su causa, estas se disfrutaran posteriormente después de recibir el alta, con independencia de que esta se produzca o no dentro del año natural de devengo y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del mismo.

6. Las personas trabajadoras que se encuentren de baja por nacimiento al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente, indiferentemente de que el alta se produzca o no dentro del año natural. En el caso de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a la situación de baja por nacimiento, incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o de la lactancia natural estas se suspenderán, disfrutándose tras su reincorporación, así como cuando el periodo de vacaciones coincida con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora fuese saliente del turno de noche, el disfrute de las vacaciones comenzará a las 00:00 horas del día siguiente.

8. En caso de que, durante el periodo de vacaciones, las personas trabajadoras fueran declaradas en situación de IT, esta interrumpirá el periodo de vacaciones.

9. Formaran parte de la retribución de vacaciones los siguientes conceptos: Salario Base y aquellos de los siguientes complementos que viniera percibiendo la persona trabajadora: Complemento Personal Consolidado, Complemento de Garantía Salarial, Plus de Toxicidad, Plus de disponibilidad, Plus de Idiomas, Complemento Funcional y Complemento de Destino.

10. Con carácter general las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente a su devengo. No obstante, de forma excepcional, la Dirección de cada empresa podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

11. Los representantes legales de las personas trabajadoras o, donde no lo hubiera, el Comité intercentros, tendrá derecho a recibir información sobre las modificaciones que pudieran producirse en el calendario de vacaciones.

Artículo 57. *Excedencias.*

1. Excedencia por hijo o familiar a cargo: Podrá solicitarse por cualquiera de los progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen en la misma empresa, una excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional que se organicen por la Empresa.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, aunque ello implique cambio de nivel retributivo.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

2. Excedencia voluntaria: La persona trabajadora con antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiéndose solicitar una nueva excedencia voluntaria hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde la finalización de la última excedencia. La petición de excedencia voluntaria se realizará con un preaviso por un periodo igual que al previsto en el artículo 15.2 a la fecha de efectos de la misma. La persona trabajadora podrá pedir una única prórroga de su excedencia, sin sobrepasar en ningún caso la duración máxima indicada con una antelación mínima de dos meses a la finalización del plazo inicial solicitado. Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

En supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud, formación educativa o profesional, podrá reducirse la antigüedad mínima necesaria para acceder a esta excedencia, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo o Subgrupo Profesional donde estuviera encuadrada la persona trabajadora y que hubiera o pudiera producirse en la empresa.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de proceder a su reincorporación con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de finalización del periodo de excedencia. En caso de que la persona trabajadora no procediera a realizar la comunicación anterior, con anterioridad a lo establecido en el presente apartado, se entenderá a todos los efectos que no tiene intención de reincorporarse y, en consecuencia, su contrato de trabajo quedará extinguido.

3. Excedencia especial para la formación: Las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia para realizar estudios directamente relacionados con su puesto de trabajo, durante un periodo máximo de 9 meses dentro de cada año natural y con un máximo de cuatro años naturales consecutivos. Podrá solicitarse esta renovación de manera anual.

En este supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho durante esos cuatro años, a la reserva de puesto de trabajo, si bien durante la situación de excedencia estará de baja en la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar ni de abonar salarios por la Empresa, ni computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

No podrá solicitar una nueva excedencia especial para la formación hasta que hayan transcurrido al menos tres años desde la finalización de la última excedencia por esta causa.

La solicitud de la excedencia será comunicada a la empresa con una antelación mínima de dos meses y la persona trabajadora vendrá obligada a acreditar la efectiva realización de la formación que justifica esta excedencia especial.

Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

## Artículo 58. *Licencias y permisos retribuidos.*

### 1. Criterios generales.

1) Los permisos se disfrutarán de forma continuada y comenzarán a contarse el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo el permiso de matrimonio que comenzará a computarse a partir del primer día hábil. No obstante, si el día en que se produjese el hecho causante, la persona trabajadora ya hubiera trabajado el 50 % o más de la jornada de ese día, el permiso comenzará a computarse el día siguiente.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior el permiso por hospitalización regulado en el apartado e) del apartado segundo del presente artículo, podrá disfrutarse de forma continuada o alterna siempre que el disfrute se produzca mientras persista el hecho causante.

2) Las referencias y derechos que, en esta materia, se otorgan a los cónyuges hay que entenderlos extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas como tal en los correspondientes registros públicos.

3) Se entenderá que concurre la necesidad de desplazamiento cuando este sea superior a 300 kilómetros, ida y vuelta, desde la localidad de residencia de la persona trabajadora.

Para lo no previsto expresamente en este artículo en materia de permisos, se estará a lo establecido en el artículo 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores. Se anexa a este convenio anexo IV.

2. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, y sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de familiares de 1.º o 2.º grado de consanguinidad y 1.º de afinidad. En caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de cinco días. En caso de que se trate de un fallecimiento acaecido en el extranjero y se acredite el desplazamiento de la persona trabajadora a dicho país, el permiso será de seis días.

b) En los supuestos de maternidad de trabajadoras que tengan acreditada la condición de personas con discapacidad, el permiso de maternidad previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se ampliará una semana más (hasta las 17 semanas).

c) Un día en caso de matrimonio de hijos o hijas.

d) Las personas trabajadoras disfrutarán de un máximo de tres días de permiso retribuido cada año natural de vigencia del convenio colectivo que serán recuperables en el plazo de tres meses a contar desde el momento de su disfrute o descontado el salario completo correspondiente a los mismos, a opción del trabajador. Deberán ser solicitados, con carácter general, con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha de su disfrute.

### 3. Licencias no retribuidas.

1) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Estas circunstancias deberán acreditarse por la persona trabajadora que solicite la licencia sin sueldo. La persona trabajadora que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de su duración.

2) Por cita de médico especialista u organismo oficial de salud equivalente, para la persona trabajadora o que acompañe a sus hijos menores de catorce años o personas mayores a su cargo legal, por el tiempo estrictamente necesario, siempre que esta cita coincida en tiempo de trabajo.

### 4. Reducción de jornada por razón de guarda legal y adaptación de la jornada de trabajo:

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

2. De conformidad con lo previsto en los vigentes artículos 37 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar la reducción de jornada y la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su

derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en el presente artículo o en el acuerdo a que lleguen individualmente con el empresario, que, en cualquier caso, debe respetar lo previsto en este convenio colectivo.

El ejercicio de este derecho individual podrá realizarse dentro de las siguientes delimitaciones:

a) La adaptación de jornada podrá ejercitarse en aquellos Departamentos, centros de trabajo o servicios donde fuera posible un horario flexible de entrada y salida y la modificación de la jornada o del horario de trabajo no afecte a los compañeros del departamento.

b) Para su concreción será necesaria la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa.

c) En cualquier caso, no podrá afectar a la organización general de los turnos de trabajo de las personas trabajadoras ni significará un cambio de Departamento, ni de Servicio ni supondrá un cambio en los horarios generales del centro.

d) El ejercicio del derecho en ningún caso afectará a otras personas trabajadoras, salvo aceptación expresa de éstos. A estos efectos se entenderá que las personas trabajadoras resultan afectadas cuando la aceptación de la solicitud suponga un incremento en el número de noches y/o fines de semana que deban trabajar con motivo de adaptación de los turnos.

e) Las adaptaciones y/o concreciones de jornada serán revisadas anualmente teniéndose que acreditar por parte de la persona trabajadora, que no existe cambio en el origen de la petición, y en cuyo caso no se pueda acreditar la persona trabajadora, esta volverá automáticamente al régimen de turnos y jornadas de su centro de trabajo, la persona trabajadora está obligada a comunicar a la empresa de forma inmediata, cualquier variación de su situación familiar que da lugar a dicha concesión.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 59. *Objeto.*

El presente capítulo tiene por objeto establecer los principios generales por los que se ha de regir la actuación de los empleados sujetos al ámbito funcional del presente convenio en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcando la actividad profesional dentro de la misión y los valores de la Compañía (Humildad, Respeto, Trabajo en Equipo, Responsabilidad y Orientación al Cliente) tal y como los mismos se definen en su Código de Ético y dando respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas conductas que, por considerarse contrarias a los mismos se califican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

#### Artículo 60. *Conceptos básicos y principios de actuación.*

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas del Grupo, de conformidad con el procedimiento establecido para cada supuesto en el presente capítulo, cuando cometan alguna de las faltas tipificadas en los artículos 64 a 66, o incurran en cualesquiera otros incumplimientos laborales o conductas sancionables de conformidad con lo previsto en el contrato individual de trabajo, en el Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, en la normativa reguladora de la relación laboral que le resulte de aplicación.

2. A los efectos aquí previstos, se consideran faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación laboral.

Las faltas laborables susceptibles de ser sancionadas se clasificarán en función de su importancia, trascendencia y demás circunstancias que concurran en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 61. *Prescripción de las faltas.*

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, las faltas calificadas como leves prescribirán a los a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento fehaciente de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por esta causa podrá superar los 30 días.

#### Artículo 62. *Cancelación de las faltas.*

Las faltas que hayan sido objeto de sanción firme serán canceladas y, por tanto no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia en los siguientes plazos:

1. Las leves: a los tres meses de haber devenido firmes siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada durante ese periodo.
2. Las graves: a los ocho meses de su firmeza, siempre que la persona trabajadora no hubiera sido nuevamente sancionada durante ese periodo por faltas de igual o superior calificación.
3. Las muy graves: a los 12 meses de su imposición en firme, siempre que la persona trabajadora no hubiera sido nuevamente sancionada durante ese periodo por la comisión de nuevas faltas graves o muy graves.

#### Artículo 63. *Procedimiento Sancionador.*

1. De conformidad con la legislación vigente y sin perjuicio de las facultades que los órganos de la jurisdicción social tienen atribuidas en esta materia, la aplicación del régimen disciplinario recogido en el presente capítulo y la imposición de las sanciones que de él se derivan, es competencia exclusiva de quien ostente la representación legal de la Empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en este convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anteriormente expuesto, la empresa pondrá en conocimiento de la RLPT, para su información y consulta, del centro afectado, o en ausencia de esta al Comité Intercentros, toda sanción grave o muy grave.

El procedimiento para la imposición de sanciones por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1.1 Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, con carácter general y siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos previstos para la prescripción, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de siete días hábiles para alegar lo que considere oportuno a la comunicación efectuada por la Empresa. Transcurrido dicho plazo la Empresa procederá a comunicar su decisión en cuanto a la sanción impuesta, ya fuera la imposición de la sanción que corresponda o, en su caso, el archivo del expediente.

1.2 La empresa podrá acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo por un plazo máximo de 20 días naturales. A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia a la persona trabajadora afectada. Durante este periodo la persona trabajadora devengará la retribución salarial fija.

1.3 La imposición de todo tipo de sanciones, será comunicada a la persona trabajadora por escrito, haciendo constar la fecha, los hechos que la motivan y, en su caso, la forma y el momento de cumplimiento de la misma.

1.4 Del escrito de comunicación de sanciones por faltas graves y muy graves se dará traslado a la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro al que pertenezca la persona trabajadora sancionada y al sindicato al que estuviera afiliada la persona trabajadora siempre que le constara a la Dirección dicha afiliación.

1.5 El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de las personas trabajadoras (miembros de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales) requerirá la previa apertura de expediente contradictorio, en el que habrán de ser oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o los delegados de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca la persona trabajadora.

El expediente contradictorio a que hace referencia el presente apartado se sustanciará de conformidad con las siguientes reglas:

a) Comunicación por escrito a la persona trabajadora afectada de los hechos que se le imputan, de la tipificación de los mismos y de la sanción prevista.

b) Dentro de los siete días siguientes a la anterior notificación, se dará audiencia a la persona trabajadora afectada así como a los representantes legales y/o sindicales, quienes podrán presentar cuantas alegaciones estimen convenientes en defensa de su derecho así como proponer la práctica de las pruebas que consideren necesarias.

c) En los diez días siguientes a la finalización del trámite de audiencia a que hace referencia la letra anterior, la Empresa comunicará a la persona trabajadora su decisión que podrá consistir en ratificar la sanción inicialmente informada, sustituirla por otra menos grave o proceder al archivo de las actuaciones y a la anulación del expediente.

Dicho plazo se ampliará en cinco días más en caso de presuntas faltas muy graves.

d) La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo de la persona trabajadora, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo por un plazo máximo de 20 días naturales. A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia a la persona trabajadora afectada. Durante este periodo la persona trabajadora devengará la retribución salarial fija.

1.6 La persona trabajadora que no esté conforme con la sanción que le ha sido impuesta podrá impugnar la decisión empresarial ante los Juzgados de lo Social de conformidad con lo previsto en la Ley de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 64. Sanciones laborales:.

La Dirección de la Empresa podrá imponer, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y a las demás circunstancias concurrentes en cada caso, las siguientes sanciones:

1. En los supuestos de comisión de faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. En los supuestos de comisión de faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
3. En los supuestos de comisión de faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días.
  - Despido.

## Artículo 65. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que se produzcan por culpa o negligencia de la persona trabajadora y que afecten al normal desarrollo del trabajo o produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la Empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 59, se consideran, en todo caso, como faltas leves, las siguientes:

1. Entre dos y cuatro faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días y sin motivo justificado.

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.

2. La falta de notificación previa o, de no ser posible, en el plazo de 24 horas, de las razones justificativas de la falta de asistencia al trabajo, salvo los supuestos de fuerza mayor.

3. La falta de pulcritud o de aseo personal.

4. La inasistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin causa que lo justifique. A estos efectos se equipará a la inasistencia la incorporación al trabajo una vez transcurrida la tercera parte de la jornada.

5. La negligencia o los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa siempre que no se produzca un deterioro o daño importante en los mismos, en cuyo caso será falta grave.

6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono o cualesquiera otros datos que posibiliten su localización a efectos de notificaciones, dentro de los cinco días siguientes a la materialización del mismo.

7. Realizar el cambio de turno de trabajo con otro colaborador/a sin comunicación previa de 48 horas al responsable de centro, o de 12 horas en casos de fuerza mayor.

8. La negligencia o desinterés en la prestación del trabajo, sin que de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros, en cuyo caso será falta grave.

9. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

10. No comunicar a la empresa la ausencia al trabajo por incapacidad temporal en el mismo día de expedición de la baja médica, salvo causa justificada.

11. No comunicar a la empresa con carácter previo al día en que se producirá la reincorporación al trabajo, la obtención del alta médica tras un proceso de incapacidad temporal, salvo causa justificada.

## Artículo 66. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte de manera sustancial a la correcta prestación del servicio, a la coordinación de funciones de la Empresa o a la adecuada convivencia laboral o produzcan un resultado perjudicial o dañoso de trascendencia para la Empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 59, se consideran, en todo caso, como faltas graves, las siguientes:

1. Más de cuatro y menos de ocho faltas puntualidad en la entrada o salida al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera.

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido,

debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.

2. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante el servicio incluyendo tanto a los clientes como al público o a los compañeros del servicio y siempre que tal actuación no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, podrá ser considerada como muy grave.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días en un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

4. El abandono del trabajo, sin causa justificada aun cuando sea por un breve periodo de tiempo. Si además se pusiera en riesgo la integridad de las personas o de las cosas la falta podrá ser calificada como muy grave.

5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético, siempre que no incidan gravemente en la ejecución del trabajo o no impliquen un quebranto manifiesto de la disciplina, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave, siempre que la orden o instrucción no implicara para la persona trabajadora infringir preceptos legales o la causara un notorio perjuicio directo.

6. Negarse a realizar un servicio siempre y cuando la encomienda del servicio no suponga infracción de preceptos legales o un perjuicio notorio directo para el empleado.

7. La réplica descortés o los malos tratos de palabra o de obra hacia los compañeros, mandos o público en general.

8. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías existentes en los locales, útiles, herramientas, vehículos, materiales o documentos de la empresa, así como la negligencia en la conservación de los que estuviesen a su cargo, siempre que de ello se derive o pueda derivarse un perjuicio grave para la Empresa. Se considera que el perjuicio es grave cuando la reparación de los daños causados o el coste para la empresa de reponer las cosas a su estado original se sitúe entre 1.000 y 3.000 euros.

9. La omisión en los datos o comunicaciones que puedan afectar a las cotizaciones sociales o a las retenciones del IRPF.

10. La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o de origen a quejas justificadas de los compañeros o del público en general.

11. No llevar el uniforme o la ropa de trabajo en aquellos puestos en los que se haya establecido como necesaria o el uso incorrecto o mal estado del uniforme, prendas o equipamientos recibidos de la compañía.

12. La embriaguez y toxicomanía no habitual en el trabajo, siempre que no medie conducción y que no suponga un riesgo para la propia persona trabajadora, para sus compañeros, para las instalaciones o para el público en general.

13. Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando de los que se derive un perjuicio para las personas trabajadoras o para la Empresa aun cuando no supongan infracción de preceptos legales. Los que sufran estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social.

14. La realización de cualquier tipo de actos tendentes a encubrir u ocultar las faltas cometidas por otras personas trabajadoras.

15. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

16. Fumar en el centro de trabajo y en los lugares prohibidos por la normativa legal vigente en cada momento.

17. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, no pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

18. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

19. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos previstos como obligatorios por la normativa legal o convencional o que hayan sido calificados como obligatorios por el Servicio de Prevención.

20. La comisión de tres o más faltas leves, dentro del periodo de cancelación de las mismas.

21. Dormir en el desarrollo de la jornada laboral.

22. Las faltas que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud de la propia persona trabajadora o de otras personas o personas trabajadoras, o produzca daños graves a la empresa.

23. No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación al protocolo de actuación en casos de acoso sexual.

24. No registrar la entrada y salida, así como los tiempos de descanso entre jornada, en los sistemas y/o aplicaciones establecidas a los efectos del cumplimiento de la obligación del registro de jornada.

25. La falta de diligencia en la prestación del trabajo siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o las personas trabajadoras.

#### Artículo 67. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte al normal funcionamiento de la empresa, o que imposibilite la normal convivencia laboral, o supongan incumplimientos muy graves en la prestación del trabajo o la infracción grave de las leyes, reglamentos o de la normativa convencional que resulte de aplicación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 59, se consideran, en todo caso, como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de tres meses contados desde la comisión de la primera falta o catorce en un periodo de 6 meses contados desde la comisión de la primera falta.

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.

2. La falta de asistencia al trabajo durante cuatro o más días en el periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera, sin causa que lo justifique.

3. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora en la Empresa.

4. El abandono del trabajo, siempre que ponga en riesgo la integridad de las personas o de las cosas o del servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente o el fraude en la obtención de permisos.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si esta repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez o toxicomanía son habituales cuando se hayan previamente realizado tres apercibimientos en el plazo de seis meses, sobre esta cuestión. No se exigirá habitualidad cuando esta conducta se produzca durante la conducción de cualquier tipo de vehículo.

Con carácter previo a la aplicación de la sanción que corresponda por la conducta tipificada en el párrafo anterior, la empresa ofrecerá a la persona trabajadora la posibilidad de optar por someterse de forma efectiva a tratamiento de desintoxicación, de tal forma que, si la persona trabajadora aceptara someterse al mismo, quedaría en

suspensio la ejecución de la sanción hasta la acreditación por la persona trabajadora de la finalización de mismo.

Para poder suspenderse la aplicación de la sanción prevista en el párrafo anterior la persona trabajadora deberá acreditar ante la empresa el inicio del referido tratamiento.

Procederá el archivo de las actuaciones realizadas una vez acreditada por la persona trabajadora la superación del tratamiento de desintoxicación.

De todo ello, siempre y cuando la persona trabajadora muestre su autorización expresa y por escrito, se dará conocimiento previo a la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, comité intercentros.

En los procedimientos sancionadores basados en este tipo de conductas se adoptarán las medidas necesarias para garantizar, en todo caso, la máxima confidencialidad y el respeto al derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

7. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de materiales o instrumentos de la empresa sin la debida autorización.

8. La negligencia en la prestación del trabajo, siempre que de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros.

9. No respetar el debido sigilo profesional y el deber de reserva y confidencialidad en las materias de las que tenga conocimiento por razón del trabajo o acceder intencionadamente a datos o información de la Empresa a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos.

10. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona que se produzca con ocasión del desarrollo de la actividad laboral, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.

11. La realización de cualquier tipo de actividades que impliquen competencia desleal con la Empresa, aun cuando ello lo realicen mediante la intermediación de terceros.

12. El uso inadecuado o para fines distintos del trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, medios electrónicos, herramientas tecnológicas o cualquier otra herramienta (Smartphone, tableta, etc.), incluido internet.

13. La deslealtad, el abuso de confianza y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.

14. El falseamiento de datos e informaciones de la Empresa y la utilización de recursos económicos de la compañía para fines distintos a los expresamente autorizados.

15. El abuso de autoridad de quienes desempeñan funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio directo para el empleado o para la Empresa.

16. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores así como el incumplimiento de normas, procedimientos internos, e inobservancia de todas aquellas normas de conducta reguladas en el código ético que impliquen quebranto manifiesto de la disciplina o que supongan un grave perjuicio para la Empresa o incidan gravemente en la ejecución del trabajo.

17. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad cuando este se realiza sobre personas subordinadas o con abuso de posición.

18. El acoso moral o acoso psicológico en cualquiera de sus formas.

19. La acusación infundada de situaciones de acoso en cualquiera de sus formas dirigida contra cualesquiera personas trabajadoras de la empresa. Entendiéndose por infundada cuando del expediente informativo llevado a tal efecto por un consultor independiente así lo determine y lo valide la Comisión de Seguimiento del convenio colectivo.

20. La realización de propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras presta servicio.

21. Causar daños ya fuera por dolo o negligencia al material o instalaciones de la Empresa, incluyendo los vehículos, cuando este ocasione quebranto o perjuicio a la misma. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando el daño causado supere los 3.000 euros.

22. El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o de las instrucciones empresariales en esta materias, cuando suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, y la no utilización de los equipos de protección, individuales o colectivos, facilitados por la empresa.

23. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

24. La comisión de tres o más faltas graves en un periodo de ciento ochenta días naturales, contados desde la comisión de la primera, aun cuando sean de distinta naturaleza.

25. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los útiles y/o herramientas de trabajo relacionados con su actividad o con los puestos de trabajo en los que esta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o personas trabajadoras, o pueda causar un daño grave a la Empresa.

28. No comunicar a la empresa la retirada del permiso de conducir, cuando este sea necesario para el normal desempeño de su puesto de trabajo.

#### Artículo 68. *Retrasos.*

A los efectos señalados en la presente ordenación de faltas y sanciones, se considerarán faltas de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

- En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
- Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.
- Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho periodo tendrá la consideración de tiempo debido al trabajo a los correspondientes efectos.

### CAPÍTULO VIII

#### Derechos sindicales

#### Artículo 69. *Celebración de reuniones de comisiones paritarias.*

Ambas representaciones han convenido en que, con el objeto de fomentar la actividad de las diferentes comisiones reguladas en el texto del presente convenio colectivo, para evitar desplazamientos y, además, reducir los gastos de los mismos, así como favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, se procederá a la sustitución de las reuniones presenciales por reuniones celebradas mediante sistemas tecnológicos a distancia, en todos aquellos casos que tecnológicamente fuera posible.

A tal efecto, la empresa facilitará, cuando sea posible, los medios tecnológicos adecuados y por vía telemática (videoconferencia), de forma que se minimicen los gastos y desplazamientos de los asistentes a las mismas.

*Artículo 70. Crédito horario para las Comisiones Paritarias de administración y gobierno del convenio.*

Las partes coinciden en establecer las condiciones necesarias para que las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo puedan participar, representar y estructurarse como garantía de cohesión territorial entre los diferentes centros de trabajo de las empresas del Grupo, profesionalizando y estructurando la actividad.

A tal fin, ambas partes convienen que las organizaciones sindicales firmantes del convenio y durante la vigencia del mismo dispondrán para su administración y gobierno, a través de las Comisiones paritarias establecidas en este convenio colectivo de un crédito horario de 150 horas anuales que podrán utilizar de ellas en los términos y condiciones que consideren necesario.

*Artículo 71. Comité Intercentros.*

1. Sin perjuicio del carácter independiente de cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo, ambas partes acuerdan la constitución de un único Comité Intercentros Interempresarial de conformidad con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo de trece miembros y que será designado de entre los miembros de los comités de empresa y delegados de personal existentes en cada momento en cada uno de los centros de trabajo de las empresas recogidas dentro funcional del convenio y con el criterio de proporcionalidad.

Cada una de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la Empresa podrá asistir con un asesor a las reuniones del comité intercentros.

Con el objeto de fomentar la actividad del Comité Intercentros y reducir los gastos de desplazamiento en los que se incurre con motivo de la celebración de las reuniones, se promoverá la sustitución de las reuniones presenciales por reuniones celebradas mediante sistemas tecnológicos a distancia.

A tal efecto, la empresa facilitará, cuando sea posible, los medios tecnológicos adecuados y por vía telemática (videoconferencia), de forma que se minimicen los gastos y desplazamientos de los asistentes a las mismas.

2. El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario y de manera presencial dos veces al año, con el máximo de dos días naturales de duración, sin perjuicio de que pueda ser convocado con carácter extraordinario y, sin tener carácter limitativo, de común acuerdo con la Empresa cuando exista alguna cuestión de urgencia y siempre y cuando alguna de las partes solicite su convocatoria.

Adicionalmente, podrán celebrarse dos reuniones adicionales mediante videoconferencia con una duración máxima de un día natural.

3. Será de cuenta de la Empresa el tiempo utilizado y los gastos ocasionados por las reuniones que se produzcan.

4. El Comité Intercentros desarrollarán en el término máximo de tres meses desde la entrada en vigor del convenio colectivo su propio Reglamento de Funcionamiento Interno, facilitando copia del mismo a la Dirección de la Empresa a los efectos pertinentes.

5. Las funciones de los Comités Intercentros serán las de:

1) Interlocución, negociación y participación en nombre de las personas trabajadoras en los procesos de despido colectivo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, siempre y cuando afecte a

dos o más centros de trabajo o a un único centro de trabajo que no tenga representación legal de las personas trabajadoras.

2) Conocimiento, con carácter previo a su interposición, de las reclamaciones en materia de conflictos colectivos derivados de la aplicación de este convenio o de cualquier práctica o actuación de la empresa.

3) Recibir periódicamente la misma información que se entregue a los diferentes comités de empresa de cada una de las Empresas.

4) Dispondrá de un tablón de anuncios para publicar información para las personas trabajadoras de las empresas.

5) Recibirá información sobre los acuerdos adoptados por las diferentes comisiones constituidas al amparo del convenio colectivo.

## Artículo 72. *Órganos de representación de las personas trabajadoras.*

1. Las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras, de los delegados sindicales y de los miembros del Comité Intercentros serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. La Dirección de la empresa y la representación sindical ratifican expresamente su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la Empresa.

La Dirección de la empresa reconoce igualmente a las secciones sindicales, siempre que hayan sido constituidas de conformidad con la legislación vigente, como representantes de las personas trabajadoras de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán constituirse secciones sindicales en la Empresa.

Cuando concurren los requisitos establecidos en el artículo 10 de la misma Ley Orgánica, las secciones sindicales constituidas de conformidad con lo dispuesto en la ley tendrán los siguientes derechos:

1) Las secciones sindicales válidamente constituidas de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de un local, común a todas ellas, para su utilización.

2) Podrán nombrar, de acuerdo a las normas internas establecidas por la dirección de cada uno de los sindicatos correspondientes y mediante certificación, una persona como Delegado Sindical que dispondrá de los siguientes derechos específicos:

a) Podrá acceder a los centros de trabajo de las Empresas previa comunicación a la Dirección de RRHH para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras.

b) El delegado sindical nombrado de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y conforme a los requisitos establecidos en ella, tendrá derecho a un crédito horario de 50 horas mensuales.

## Artículo 73. *Acumulación de crédito horario sindical.*

1. Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales de las secciones sindicales constituidas de conformidad con la legalidad vigente incluidos en el ámbito personal de este convenio, que pertenezcan a una misma Empresa y al mismo sindicato, podrán acumular anual o mensualmente el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas previa comunicación a la empresa, que será gestionada por las Secciones Sindicales o, en su defecto, por cada organización sindical. Cada Sección Sindical u organización sindical, en su defecto, adoptará internamente el correspondiente acuerdo de acumulación de horas, que deberá comunicar, con carácter previo, a la Dirección de la Empresa.

2. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones convocadas, así como por la asistencia y participación de las reuniones de las comisiones paritarias, de acuerdo con los criterios que sobre gastos tenga establecidos la empresa y con el límite máximo establecido en el artículo 47 del convenio colectivo.

#### Artículo 74. *Crédito horario.*

Cada representante de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta cien personas trabajadoras, veinte horas.
- De cien a doscientos cincuenta personas trabajadoras, veinticinco horas.
- De doscientos cincuenta y una a quinientas personas trabajadoras, treinta y cinco horas.
- De quinientos una personas trabajadoras en adelante, cuarenta horas.

#### Artículo 75. *Utilización de herramientas empresariales.*

La Dirección pondrá a disposición de los comités de empresa y delegados de personal si es posible por las características de cada centro de trabajo, un local adecuado, para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, pudiendo utilizar los medios de comunicación de la empresa (correo electrónico, fax y teléfono) y ofimáticos, siempre y cuando no saturen o colapsen con envíos masivos los servidores de la empresa.

#### Artículo 76. *Comisión de Igualdad.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad, que se regulará de conformidad con las normas establecidas en el presente artículo y en su reglamento de desarrollo.

2. Composición: La comisión de igualdad estará integrada por tres miembros permanentes en representación de las empresas y tres miembros permanentes designados por los sindicatos firmantes del convenio colectivo de entre los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de las empresas, en proporción a su representatividad en la compañía. La composición de sus miembros, en cuanto a su reparto proporcional, se realizará anualmente a principios del año natural.

Tanto la Dirección de la empresa como los sindicatos firmantes podrán modificar los componentes de la comisión, realizando la oportuna comunicación a la otra parte.

3. Las reuniones se celebrarán de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 15 días.

Las reuniones ordinarias tratarán sobre la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad implantado en la empresa, evolución de las empresas en materia de igualdad, análisis de datos estadísticos, eficiencia de las medidas adoptadas, etc.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Cuando se convoquen las reuniones se hará constar el orden del día.

4. Las competencias de la Comisión serán la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad implantado en la empresa, evolución de las empresas en materia de igualdad, análisis de datos estadísticos, eficiencia de las medidas adoptadas, vigilancia de lo establecido en el Plan de Igualdad, propuesta de mejoras y adaptación del mismo, con proposición de nuevas medidas o acciones de mejora y difundir toda la información a

los representantes de las personas trabajadoras de los centros de trabajo y al resto del personal.

## CAPÍTULO IX

### Prevención de riesgos laborales

Artículo 77. *Salud y prevención de riesgos laborales.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas afectadas se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores y los diversos reglamentos que la desarrollan, así como la ineludible obligación de cumplir con todas las normas e instrucciones que en materia de prevención de riesgos laborales se les encomienden por parte de las empresas.

2. Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

a) Las Empresas que suscriben el presente convenio respetarán los principios de acción preventiva previstos en el artículo 15 de la LPRL y, en tal sentido, tratarán de eliminar los riesgos existentes en el trabajo, evaluando aquellos que no se puedan evitar y adoptando cuantas medidas sean necesarias para que la prestación del trabajo se realice de manera segura y no afecte negativamente a la seguridad y a la salud de las personas trabajadoras.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en marcha conjuntamente por cada empresa y las personas trabajadoras, irán encaminadas a lograr una mejora en la seguridad y en la calidad de vida de las personas trabajadoras afectadas, a través de la sustitución, siempre que fuera posible, de lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro y de la adopción de medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual teniendo siempre en cuenta las ventajas que puede aportar en esta materia la evolución de la técnica y la implantación de modernos sistemas de producción.

Al momento de la entrada en vigor del convenio colectivo, las empresas disponen de un Servicio de Prevención Mancomunado, que asume todas las actividades preventivas con excepción de la vigilancia de la salud. Si, durante la vigencia del convenio, se optase por otro modelo organizativo en materia de prevención, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a su implantación.

c) De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes de las personas trabajadoras, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.

d) De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de las personas trabajadoras, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

e) Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectadas.

f) La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

g) Las empresas proporcionarán a las personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

h) En los supuestos de embarazo o lactancia natural, cuando el trabajo realizado pueda suponer un riesgo para la seguridad o salud de la trabajadora, del feto o del recién nacido, la Dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dichos riesgos, durante el tiempo que dure la situación de embarazo y, en su caso, la lactancia natural. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconocen los servicios médicos de la Seguridad Social. A estos efectos se considerará como periodo máximo computable de lactancia natural el transcurrido desde el nacimiento hasta que el recién nacido alcance los 9 meses de edad.

i) En materia de ergonomía y psicología aplicada, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre evaluación de riesgos psicosociales que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad a limitaciones de aireación, etc.

j) Las personas trabajadoras afectados por este convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

k) En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a la persona trabajadora sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

## Artículo 78. *Participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales.*

1. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más las personas trabajadoras, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

2. Los Delegados de Prevención serán designados, en cada centro de trabajo, por y entre los representantes del personal de dicho centro, si los hubiera, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores/as: Un Delegado de prevención. De 50 a 100 las personas trabajadoras: Dos delegados de prevención. De 101 a 500 las personas trabajadoras: Tres Delegados de Prevención. De 501 a 1.000 las personas trabajadoras: Cuatro Delegados de Prevención.

3. En las empresas de hasta 30 las personas trabajadoras, el Delegado de Prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 las personas trabajadoras habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

4. El empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio

ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 79. *Revisiones médicas anuales.*

1. Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de este convenio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La persona trabajadora deberá prestar su consentimiento para ello.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, la vigilancia médica anual será obligatoria, previo informe de los representantes legales de las personas trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, del comité intercentros, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa y/o para las cosas.

Idéntica obligación tendrá la persona trabajadora cuando así esté establecido en virtud de una disposición legal.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales y otras materias

Artículo 80. *Seguro colectivo.*

1. Las empresas concertarán con una entidad aseguradora un seguro para las personas trabajadoras sometidas a la aplicación del presente convenio colectivo para las contingencias de fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

La cantidad asegurada ascenderá a 50.000 euros.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización que abone la entidad aseguradora se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de dicha persona trabajadora.

3. La indemnización prevista en este artículo será considerada a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a la indemnización aquí pactada se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo.

Artículo 81. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

La empresa, previa audiencia del comité intercentros, elaborará una política interna dirigida a todas las personas trabajadoras en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital que preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En particular, se potenciará a través de la comisión de formación, la realización de acciones formativas que promuevan la sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Artículo 82. *Mejora voluntaria de la empresa para complementar la incapacidad temporal.*

1. En situación de embarazo de riesgo: Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento de mejora voluntaria empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social, cuando éste proceda por un embarazo de riesgo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario habitual, mientras dure dicha situación subsidiada.

2. En situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales: Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a un complemento de mejora voluntaria empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social, durante la situación de incapacidad temporal, debida a accidente de trabajo y a enfermedad profesional, con un límite máximo de 545 días desde el inicio de la incapacidad temporal. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario habitual.

3. Aquellas personas que se encuentren comprendidas en el catálogo de enfermedades graves: (Orden TMS 103/2019 de 6 de febrero. Publicada en el BOE n.º 34 del viernes 8 de febrero de 2019 o cualquier actualización de la misma), tendrán derecho a un complemento de mejora voluntaria empresarial. El importe de esta mejora consiste en garantizar el 100 por 100 del salario habitual mientras dure dicha situación subsidiada con un límite máximo de 545 días desde el inicio de la incapacidad temporal. Se adjunta dicha Orden como anexo n. III.

4. En situación de incapacidad temporal por contingencias comunes:

A) La empresa complementará la prestación pública abonada por la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal de las personas trabajadoras durante un máximo de 90 días o dos procesos dentro de cada año natural, en la forma que se indica a continuación, siempre que el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo, sea igual o inferior al 3 %, tomando como referencia el índice del año anterior:

En el primer proceso de IT que se inicie dentro de cada año natural, la empresa complementará las percepciones que la persona trabajadora reciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario habitual.

En el segundo proceso de IT que se inicie dentro de cada año natural, la empresa complementará las percepciones que la persona trabajadora reciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 85 % del salario habitual.

El tercer y sucesivos procesos de IT que inicie la persona trabajadora dentro de cada año natural no serán complementados por parte de la Empresa, percibiendo la persona trabajadora únicamente el subsidio que le corresponda de conformidad con la normativa de la Seguridad Social.

B) Se entenderá por absentismo la falta de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y enfermedades graves y será el resultado de la fórmula siguiente:

El índice de absentismo resultante será publicado y entregada copia a los Representantes Legales de las personas trabajadoras, para su control.

En caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados al Comité Intercentros.

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{N.º días enfermedad común o Acc. No laboral} + \text{N.º días enfermedad grave}}{\text{N.º días cotizados}} \times 100$$

5. En ningún caso el abono del complemento de IT puede suponer que el trabajador/a perciba una retribución total neta superior al salario habitual que la persona trabajadora viniera percibiendo.

6. Dicho complemento de mejora voluntaria de Incapacidad Temporal se abonará exclusivamente mientras el trabajador/a mantenga su vínculo laboral con la empresa, extinguiéndose de forma automática sin que proceda abono alguno a partir de la finalización de la relación laboral, cualquiera que sea la causa de extinción de ésta.

7. A los efectos del presente artículo, ambas partes entienden como salario habitual el promedio de las bases de cotización de los tres meses anteriores aplicables a la contingencia de la que derive la baja, contados desde la fecha en la que se produzca dicha situación de incapacidad temporal.

**Artículo 83. *Comunicación de situaciones de incapacidad temporal y reincorporación al trabajo.***

Pese a que conforme a la normativa vigente se ha eliminado la obligación de los trabajadores de entregar a la empresa los partes de baja y alta médica en situaciones de incapacidad temporal, la realidad práctica demuestra que la comunicación de estas situaciones por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) se demora varios días. Esta circunstancia, genera un evidente perjuicio organizativo para la empresa y el resto de la plantilla, al dificultar la planificación de turnos y la adecuada cobertura de los puestos de trabajo.

Por ello, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la actividad y evitar disfunciones en la organización del trabajo, la persona trabajadora que, por motivo de baja médica derivada de incapacidad temporal, se vaya a ausentar al trabajo, deberá comunicarlo a la empresa.

Asimismo, el trabajador deberá informar a la empresa, el mismo día en que tenga conocimiento de su alta médica, de la fecha de reincorporación efectiva a su puesto de trabajo, con el objetivo de evitar duplicidades en la asignación de turnos y garantizar una correcta planificación operativa.

El incumplimiento de esta obligación de comunicación constituirá una infracción sancionable conforme al régimen disciplinario establecido en el presente convenio, y en particular conforme a lo previsto en el artículo 65, apartados 10 y 11. A tal efecto, las dos primeras veces que la persona trabajadora incurra en cualquiera de las dos conductas descritas en los apartados indicados, la empresa impondrá la sanción consistente en amonestación por escrito. Cuando se incurra por la persona trabajadora en cualquiera de dichas conductas por tercera y sucesivas veces, la Dirección de la Empresa podrá aplicar la sanción que considere oportuna de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del presente convenio.

**Artículo 84. *Privación del permiso de conducir.***

A todas aquellas personas trabajadoras a los que su trabajo le requiera de forma principal o accesoria la conducción de vehículos automóviles que precisen para ello la obtención del correspondiente permiso o habilitación administrativa, les resultará de aplicación lo establecido en el presente artículo.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar a la persona trabajadora ocupación en cualquier trabajo, aun cuando fuere de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente al puesto de trabajo efectivamente desempeñado, más los complementos salariales fijos que correspondan y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos particulares ajenos a la actividad de la persona trabajadora en la Empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que a la persona trabajadora afectado ya se le haya aplicado el régimen previsto en el párrafo segundo del presente artículo, en los 24 meses anteriores, como consecuencia de haber sido privado del carnet de conducir.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de drogas o u otro tipo de sustancias.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese por tiempo no superior a 6 meses, la Empresa podrá ordenar a la persona trabajadora que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que la persona trabajadora se negase a dicha obligación, la Empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que la persona trabajadora deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas, aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora deberá informar a la empresa, el mismo día en que tenga conocimiento de su retirada del permiso de conducir, cuando éste sea necesario para el normal desempeño de su puesto de trabajo. El incumplimiento de esta obligación de comunicación será objeto de sanción conforme al régimen disciplinario establecido en el presente convenio.

#### Artículo 85. *Uniforme de trabajo.*

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

Dicho vestuario podrá ser repuesto, modificado o ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora.

#### Artículo 86. *Medidas para el rejuvenecimiento de plantillas y acceso a la jubilación.*

##### A) Estímulo para el tránsito a la jubilación.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, con antigüedad de al menos quince años de trabajo en las empresas, que deseen causar baja en la empresa antes del cumplimiento de la edad de jubilación, podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, causar baja en la misma de forma voluntaria y percibir de ésta por una sola vez una compensación económica como ayuda para la transición de la actividad laboral a la jubilación.

Dicha ayuda será percibida exclusivamente en caso de que causen baja en la empresa con anterioridad a la fecha en la que cumplan la edad ordinaria de jubilación y de conformidad con la siguiente escala:

- Al momento en que cumplan 60 años de edad: 20 salarios base.
- Al momento en que cumplan 61 años de edad: 15 salarios base.
- Al momento en que cumplan 62 años de edad: 10 salarios base.
- Al momento en que cumplan 63 años de edad: 6 salarios base.

##### B) Jubilación forzosa.

1. En aras de favorecer el rejuvenecimiento de las plantillas, las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo causarán baja por jubilación forzosa en el momento en que cumplan una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional. A tal efecto, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Para ello, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora que le entregue informe de su vida laboral, la cual vendrá obligada a entregarla lo antes posible y, siempre que el plazo lo permita, con al menos cuatro meses de anterioridad a la fecha en que alcance la primera edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

C) Jubilación voluntaria anticipada.

1. En aras de favorecer el rejuvenecimiento de las plantillas, las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social o aquella que resulte de aplicación, podrán solicitar el acceso a la jubilación completa en su modalidad de anticipada, en tanto en cuanto esta modalidad esté recogida en la ley.

En este caso, si el trabajador causara baja definitiva en la empresa en el primer momento en que pueda acceder a la jubilación anticipada, la Empresa abonará de una única vez una compensación económica equivalente a 6 mensualidades de su salario base.

Las medidas previstas en los apartados A y C del presente artículo podrán ser aplicadas a un máximo de 5 personas trabajadoras por cada año de vigencia del convenio colectivo. A tal efecto, las personas trabajadoras que estuvieran interesadas en la aplicación de alguna de tales medidas, deberá solicitarlo mediante escrito antes del 31 de marzo del año en que cumpla la edad requerida.

Recibidas todas las solicitudes, la empresa resolverá atendiendo como criterio de prioridad la antigüedad de las personas trabajadoras en la Empresa.

Artículo 87. *La sucesión de empresa.*

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

6. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

7. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

8. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

9. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Disposición adicional primera. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan que el valor de la hora extraordinaria, entendiéndose por tal aquella que se realice por encima de la jornada máxima anual, se retribuirá con un recargo del 25 % del valor de la hora ordinaria.

Disposición adicional segunda. *Responsabilidad por utilización de dinero en metálico.*

Ambas partes convienen que la empresa no exigirá la devolución a las personas trabajadoras por las diferencias generadas con motivo de la falta de diligencia en la utilización de dinero en metálico, siempre y cuando dichas diferencias obedezcan a situaciones esporádicas, sobrevenidas y no reiteradas.

Disposición adicional tercera. *Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, moral y por razón de sexo.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, actualmente se está negociando el Protocolo de Actuación en materia de Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo de GRUPO ASV Servicios Funerarios. En este sentido, en tanto en cuanto no esté aprobado dicho Protocolo, se estará a lo que se previene en la presente disposición adicional tercera.

Se persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing». Por ello, para prevenir y actuar contra los diferentes acosos, lo dispuesto en la presente disposición será el régimen de aplicación en dicha materia para todas las empresas del Grupo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

1. Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. El ordenamiento español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela (artículos 10 y 15 de la Constitución Española), y de manera específica en el ámbito de las relaciones laborales esta especial tutela se ha traducido en la incorporación dentro de los derechos básicos de la persona trabajadora de la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 4.2 del ET).

Por este motivo, las partes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y, considerando que suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, asumen el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

La existencia de códigos de conducta que regulen mínimamente las relaciones interpersonales en la empresa no garantiza, como es obvio, la no aparición de conflictos en los que se encuentre comprometido el respeto por la dignidad del trabajador o de la trabajadora, en cualquiera de sus manifestaciones. Ante la aparición de un conflicto de esa naturaleza es necesario intervenir de manera ágil y eficaz en orden a comprobar su existencia, conocer la dimensión del problema y sus causas. Por ello se ha considerado necesario establecer un cauce de denuncia, investigación y de respuesta ante la aparición de situaciones de incumplimiento laboral de esa naturaleza. Para contribuir a la eficacia de este procedimiento se ha tratado de simplificar los criterios de funcionamiento garantizando la confidencialidad de la información denunciada por la persona objeto del presunto acoso o por cualquier empleado/a que tenga conocimiento de la existencia de este tipo de conductas.

No debemos olvidar que la existencia de un clima laboral adecuado y de una organización que garantice el derecho a la integridad física y moral de las personas es responsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, sobre todo en orden a facilitar el conocimiento y evitar en lo

posible dicho tipo de conductas. Por lo que es preciso tomar conciencia y colaborar para que se eviten y, en su caso, se corrijan ese tipo de situaciones, así como velar por construir un entorno laboral libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (moral, sexual y por razón de sexo).

Al tratarse de un procedimiento específico de tutela del derecho a la dignidad de las personas en directa relación con posibles conductas de acoso se excluye del ámbito del mismo la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que pueda producirse dentro del ámbito laboral o como consecuencia de la prestación del trabajo.

La Empresa y la Representación Social manifiestan su más absoluto rechazo de este tipo de conductas y, en tal sentido, las mismas no serán toleradas en el ámbito de aplicación de este convenio y serán sancionadas, debiendo tenerse en cuenta que, además de una falta laboral, pueden dar lugar a otro tipo de responsabilidades legales, inclusive de índole penal.

## 2. Acción preventiva.

Desde la Dirección de las empresas se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

### Comunicación.

Se garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas las personas que integran el ámbito de aplicación de este convenio con la finalidad de evitar y prevenir cualquier situación de acoso, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.

Igualmente, las empresas se comprometen a garantizar la accesibilidad del Protocolo mediante los siguientes instrumentos:

- Su información en el proceso de acogida.
- Publicación en la Intranet.
- Distribución a los representantes de las personas trabajadoras.

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier persona trabajadora que pudiera tener conocimiento fehaciente de que un compañero/a esta siendo objeto de acoso, deberá comunicarlo a la Oficina de Ética y Cumplimiento. La Oficina de Ética y Cumplimiento podrá delegar la instrucción del caso en el equipo de Agentes de Igualdad o en personal externo experto.

### Responsabilidad.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio tienen la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respeta la dignidad de la persona y libre de todo tipo de acoso.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes con el objeto de poner fin a la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

### Formación.

Las empresas se comprometen a impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión Interempresarial Paritaria con facultades en materia de igualdad.

### 3. Definición de conceptos.

#### Acoso moral.

Constituye acoso moral la realización reiterada, entendiéndose por tal como mínimo durante seis meses, de actos de hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

#### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así, el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en relación o como consecuencia del trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, sabiendo o debiendo saber el sujeto activo que su conducta es indeseada por la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considera también un acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso debe crear objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo y se caracteriza porque se trata de comportamientos indeseados por la persona objeto de los mismos.

Se ha de tener en cuenta que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual y que este tipo de conducta puede darse tanto entre compañeros con el mismo nivel jerárquico como entre responsables y subordinados.

### 4. Pautas de actuación ante el acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

#### 4.1 Departamento encargado de gestionar el procedimiento de actuación.

Será responsabilidad de la Oficina de Ética y Cumplimiento gestionar y velar por una tramitación correcta de este procedimiento e investigar y concluir este procedimiento relativo a las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento a través de la denuncia que pueda formular la persona que presuntamente sea víctima de ese tipo de conducta o por cualquier otro medio de información.

#### 4.2 Pautas de actuación.

##### 4.2.1 Comunicación y ratificación de la denuncia:

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o los empleados/as que puedan tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá comunicarlo a la Oficina de Ética y Cumplimiento mediante una carta o correo electrónico donde se recoja una breve descripción de los hechos, los datos de la persona o personas implicadas y toda aquella información que considere necesaria para facilitar la intervención inmediata del Instituto.

Esta denuncia también podrá formularse por la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, por el comité intercentros.

##### 4.2.2 Investigación de los hechos objeto de denuncia:

Una vez recibidos los escritos de denuncia y de ratificación de la denuncia, la Oficina de Ética y Cumplimiento convocará al/la Responsable del Departamento al que

pertenezca el denunciante para, de forma conjunta, analizar e investigar los hechos denunciados salvo que el denunciado sea éste, en cuyo caso se convocará a su superior jerárquico.

La Oficina de Ética y Cumplimiento podrá delegar la instrucción del caso en el equipo de Agentes de Igualdad o en personal externo experto en la materia.

Durante la tramitación del expediente de investigación, podrán acordarse, con carácter cautelar y a instancia de cualquiera de las partes implicadas, cambios de puesto de trabajo u otras medidas que eviten la aparición de nuevas situaciones de conflicto, sin que ello suponga prejuzgar sobre el fondo del asunto.

El proceso de investigación constará de las siguientes etapas:

Toma de declaración a cada una de las partes:

Como primera medida se procederá a entrevistar a la persona trabajadora que presuntamente sea víctima de la situación de acoso denunciada, que podrá en ese acto proponer los medios de prueba que podrían acreditar la veracidad y dimensión de los hechos denunciados. Del desarrollo de este trámite se dejará constancia escrita que deberá ser firmada por el declarante. Posteriormente, se procederá a tomar declaración al trabajador o trabajadora denunciada, quién podrá asimismo proponer los medios de prueba que estime procedentes a sus intereses exculpatorios, debiendo al término de este trámite firmar el documento en el que se recoja su declaración. Podrán asistir, tanto el denunciante como el denunciado, acompañado por representante legal de las personas trabajadoras o delegado sindical, si lo hubiera.

Práctica de los medios de prueba propuestos por las partes: Declaración de los testigos:

Concluida la fase de toma de declaración de las personas implicadas se procederá a tomar declaración a los empleados/as que hayan sido designados por aquellos como medio de prueba para acreditar sus respectivas versiones de los hechos objeto de investigación. En el supuesto de que el número de testigos propuestos fuese elevado podrá solicitarse por el Instructor a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados. Las declaraciones prestadas se recogerán documentalmente y una vez leídas serán firmadas por el autor de las mismas.

La tramitación de este procedimiento deberá realizarse con celeridad y con pleno respeto a los principios de dignidad y de presunción de inocencia, debiendo la Oficina de Ética y Cumplimiento, como el resto del personal implicado de alguna forma en el proceso de investigación, guardar el debido sigilo y confidencialidad.

#### 4.2.3 Conclusión y resolución del proceso de investigación:

Concluida la fase de investigación de los hechos denunciados, dentro del plazo máximo de 30 días laborables desde su inicio el Instructor emitirá un Informe en el que se recoja de manera detallada el resultado de la declaración de las personas directamente afectadas y de los medios de prueba practicados, su valoración sobre la realidad y, en su caso, la trascendencia de la conducta denunciada así como la propuesta de actuación, que deberá ser remitido a la Oficina de Ética y Cumplimiento y a la Dirección de Relaciones Laborales.

En función de dicho resultado, la Dirección de Relaciones Laborales de la organización podrá proponer la imposición de la sanción al trabajador o trabajadora causante del daño sufrido por la persona que haya sido víctima de la conducta investigada de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo.

En el supuesto de que se constate que la persona trabajadora denunciante haya obrado de mala fe, lanzando falsas acusaciones hacia el denunciado, podrá imponer asimismo las medidas sancionadoras al denunciante previstas igualmente en este convenio colectivo.

Una copia de este Informe será remitida a la Dirección General de la Entidad y a las personas directamente afectadas y a los Representantes Legales de las personas trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, al comité intercentros.

5. Ejercicio de acciones legales por las personas que sean víctimas de situaciones de acoso.

La tramitación del presente procedimiento interno de investigación y, en su caso, de sanción es voluntaria, por lo que las personas afectadas podrán, al margen del mismo, ejercitar las acciones legales que estimen convenientes.

Disposición transitoria primera. *Aplicación complemento mejora IT.*

Las personas trabajadoras que, en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y estuvieran percibiendo el complemento de mejora de la prestación de IT sin haber agotado los 90 días estipulados en el II Convenio Colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios, seguirán recibiendo dicho complemento hasta completar los 90 días. Una vez finalizado este proceso de incapacidad temporal, cualquier nuevo proceso de IT por contingencias comunes, incluida la recaída, se regirá por lo establecido en el artículo 82 del presente convenio.

Las personas trabajadoras que, en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, enfermedad de las comprendidas en el catálogo de enfermedades graves o embarazo de riesgo, se les complementará la prestación pública conforme a lo establecido en el artículo 82 del presente convenio, a partir de dicha fecha.

Disposición transitoria segunda.

Aquellas personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, tuvieran derecho a percibir una retribución variable por el cumplimiento de objetivos en 2024, así como también el complemento de puesto de trabajo, mantendrán dicho derecho respecto de las cantidades ya devengadas con anterioridad.

No obstante, la Paga de Complemento de Puesto de Trabajo, absorberá y compensará la retribución variable por objetivos que se hubiera devengado para 2024, conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación y al principio de compensación y absorción. En consecuencia, los trabajadores afectados ya no generarán en el futuro nuevas percepciones por el concepto de retribución variable por objetivos, quedando este integrado en la Paga de Complemento de Puesto de Trabajo.

La aplicación de esta medida se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, garantizando en todo caso que no se produzca una merma en la retribución total de los trabajadores afectados.

Asimismo, se acuerda que el sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos para el año 2024 que pudieran tener establecido determinados trabajadores, a la vista del párrafo anterior queda suprimido con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, sin que los trabajadores tengan derecho a percepción alguna por dicho concepto en el periodo indicado.

Disposición final primera. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Estructura de la negociación: Las medidas en materia LGTBI recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo.

Igualdad y no discriminación: Con carácter general se manifiesta el compromiso por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad, que permite avanzar en la erradicación de la

discriminación de las personas LGTBI y desde un punto de vista integral abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

Se recoge como principio rector y objetivo:

– Proteger a las personas trabajadoras contra agresiones por motivo de la orientación sexual, identidad y expresión de género.

Además, se comprenden las siguientes medidas:

– Se estudiarán las medidas específicas oportunas para favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI.

– Se creará un espacio específico de igualdad en el seno de la comisión paritaria con especial atención al colectivo LGTBI.

– Se promoverá el uso de una imagen corporativa pública de las empresas que sea respetuosa con la diversidad.

– Elaboración de códigos éticos dirigidos a la protección del colectivo LGTBI.

**Acceso al empleo:** los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI. Para ello se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

**Clasificación y promoción profesional:** Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones basándose en elementos objetivos como la cualificación y capacidad garantizando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder en condiciones de igualdad a las vacantes que se produzcan sin que pueda concurrir discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

**Salario:** En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, debiendo velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

**Excedencias:** a los efectos de lo establecido en este artículo, y a fin de atender a la realidad de las familias diversas, podrán acogerse a este derecho quienes se encuentren a cargo de un menor con independencia de su situación familiar y en situaciones de adopción, guarda legal y cualesquiera otras (familias monoparentales, LGTBI).

**Régimen disciplinario:**

**Falta leve:** Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

**Falta muy grave:** La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

**Falta muy grave:** Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Falta muy grave:** Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

**Falta muy grave:** Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

**Falta muy grave:** Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

#### Salud Laboral:

Se actuará contra el acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

#### Formación:

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio, así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad e implementar medidas que garanticen el uso del mismo.

#### Permisos y beneficios sociales:

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

#### Derechos de conciliación y sensibilización:

Sin perjuicio de la negociación en el seno de la empresa se recogen las siguientes medidas a aplicar:

- Garantizar los mismos derechos para el colectivo LGTBI en el acceso a las licencias por matrimonio, por parejas de hecho, a los permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares, licencias por cuidado de menor, ascendientes, descendientes, menores y personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras.
- Las personas que comprenden el colectivo LGTBI como víctimas de violencia sexual se les reconoce expresamente los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.7

ET), a la movilidad geográfica (art. 40.4. ET), al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Seguridad y centro de trabajo:

– Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y violencia en el trabajo que contemplen la protección específica de las personas LGTBI.

– Implantación de uniformes unisex o se facilitará la opción coherente con el género sentido por la persona trabajadora.

Personas trans:

Se reconocen las siguientes medidas en favor de este colectivo:

– Deber de nombrar a las personas trans por el nombre y género por el que se autoidentifiquen.

– Las partes elaborarán un modelo de comunicación al que las personas pueden acudir si deciden poner en conocimiento de su empresa que van a realizar el proceso de transición.

Disposición final segunda. *Comisión negociadora del convenio colectivo en materia de jornada de disponibilidad.*

Se reunirá la Comisión Negociadora del convenio, previo informe necesario de la Comisión de Control de Jornada de Disponibilidad, cuando sea precisa la negociación de mecanismos de inaplicación temporal, total o parcial, de todas o alguna de las condiciones de la jornada de disponibilidad establecidas en el artículo 52.2.k) del convenio colectivo en aquellos centros de trabajo donde por sus especiales características, de irregularidades de servicios y/o de las necesidades de la plantilla existente en dichos centros se precise la adaptación de la jornada, a las necesidades y peculiaridades del servicio en dichos centros.

Esta Comisión queda facultada para establecer en estos casos, cuantas medidas adicionales fueran precisas para garantizar las necesidades del servicio y el cumplimiento de los límites de jornada y descansos establecidos legal y reglamentariamente, así como el plazo en el que se mantendrán dichas medidas excepcionales. Transcurrido dicho plazo se volvería a aplicar las condiciones de jornada de disponibilidad.

Disposición final tercera. *Atrasos.*

En la siguiente tabla se detallan los importes abonados por los conceptos retributivos indicados antes de la revalorización establecida en el presente convenio colectivo, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024, así como los nuevos importes resultantes tras dicha actualización.

La diferencia entre ambos importes generará un derecho de cobro a favor de los trabajadores en concepto de atrasos salariales, cuyo abono será efectuado por la empresa en los términos y plazos establecidos en este convenio.

Conceptos	Pagados	Actualización 2024
Complemento Idiomas (Por cada idioma).	100	125
Complemento Disponibilidad.	118,93	125
Retén 12 hrs.	26	30

Conceptos	Pagados	Actualización 2024
Retén 24 hrs.	26	60
Complemento Desplazamiento.	0,133	0,15
Complemento Festivos.	30	35
Complemento Festivos Especiales.	60	70
Complemento Hornero.	No existe	20
Complemento Hornero 20 % Habitualidad.	No existe	No existe

Disposición derogatoria.

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de que el presente convenio colectivo es la única norma de regulación específica, sin perjuicio de las normas legales que, en cada momento, pudieran ser de aplicación, de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras sometidas a su ámbito de aplicación y, por lo tanto, convienen que el presente convenio colectivo sustituye y deroga a cualesquiera pactos, acuerdos, directrices internas o cualquier otra fórmula existente en las empresas hasta la entrada en vigor del convenio.

## ANEXO I

## Tablas salariales

Grupo profesional	Sub grupo	Nivel retributivo	2023	2024				2025					
			Total anual 2023	Salario base 14 Pagas	Plus tóxico 14 Pagas	AOF 12 Pagas	CPT	Total 2024	Salario base 14 Pagas	Plus tóxico 14 Pagas	AOF 12 Pagas	CPT	Total 2025
GRUPO 0.		NIVEL 0.	25.694,06	1.486,91				20.816,74	1.528,54				21.399,61
GRUPO I TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS.	SUBGRUPO A TITULADOS Y TÉCNICOS.	NIVEL I-A-1.	20.816,74	1.486,91				20.816,74	1.528,54				21.399,61
		NIVEL I-A-2.	19.376,42	1.384,03			1.384,03	20.760,45	1.422,78			1.422,78	21.341,74
	SUBGRUPO B ADMINISTRATIVOS.	NIVEL I-B-1.	18.250,82	1.303,63			1.303,63	19.554,45	1.340,13			1.340,13	20.101,97
GRUPO II PERSONAL OPERACIONES.	SUBGRUPO A COORDINACIÓN DE OPERACIONES.	NIVEL II-A-1.	26.462,10	1.890,15				26.462,10	1.943,07				27.203,04
		NIVEL II-A-2.	23.195,90	1.656,85				23.195,90	1.703,24				23.845,39
		NIVEL II-A-3.	22.676,70	1.298,58	306,27	17,40		22.676,70	1.334,94	314,85	17,40		23.305,80
		NIVEL II-A-4.	20.541,14	1.146,04	306,27	17,40		20.541,14	1.178,13	314,85	17,40		21.110,45
	SUBGRUPO B PERSONAL OPERACIONES.	NIVEL II-B-2.	22.676,70	1.298,58	306,27	17,40	1.298,58	23.975,28	1.334,94	314,85	17,40	1.334,94	24.640,74
		NIVEL II-B-3.	21.386,60	1.270,68	242,02	17,40	1.270,68	22.657,28	1.306,26	248,80	17,40	1.306,26	23.285,57
		NIVEL II-B-4.	20.541,14	1.146,04	306,27	17,40	1.146,04	21.687,18	1.178,13	314,85	17,40	1.178,13	22.288,57
		NIVEL II-B-5.	19.220,94	1.083,24	274,77	17,40	1.083,24	20.304,18	1.113,57	282,46	17,40	1.113,57	20.866,85
		NIVEL II-B-7.	18.105,56	1.278,34		17,40	1.278,34	19.383,90	1.314,13		17,40	1.314,13	19.920,80
		SUBGRUPO A RESPONSABLE DE SERVICIOS GENERALES.	NIVEL III-A-1.	17.397,72	1.227,78		17,40	1.227,78	18.625,50	1.262,16		17,40	1.262,16
GRUPO III SERVICIOS GENERALES.	SUBGRUPO B PERSONAL SERVICIOS GENERALES.	NIVEL III-B-1.	16.589,78	1.179,07		17,40	1.179,07	17.759,85	1.202,83		17,40	1.202,83	18.251,28
		NIVEL III-B-2.	19.693,16	1.391,74		17,40	1.391,74	21.084,90	1.430,71		17,40	1.430,71	21.669,43

## ANEXO II

**Grados de consanguineidad y/o afinidad**

A los efectos de cualquier referencia que en este convenio colectivo se efectúe a los diferentes de grados de consanguineidad y/o afinidad se entenderán que son de aplicación los contenidos en la siguiente tabla:

Primer grado de consanguinidad	Primer grado de afinidad
Padres Hijos	Padres del cónyuge Hijos del cónyuge
Segundo grado de consanguinidad	Segundo grado de afinidad
Abuelos/abuelas Hermanos/hermanas Nietos/nietas	Abuelos/abuelas del cónyuge Hermanos/hermanas del cónyuge Yernos Nueras Cuñados/cuñadas Nietos/nietas
Tercer grado de consanguinidad	Tercer grado de afinidad
Tíos/tías Sobrinos/sobrinas	Tíos/tías del cónyuge Sobrinos/sobrinas del cónyuge

## ANEXO III

Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor.

## ANEXO IV

Artículo 37.3 Estatuto de los Trabajadores (permisos).