

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 10** *RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Albia Gestión de Servicios, S. L. U. (código número 28103461012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Albia Gestión de Servicios, S. L. U., suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 17 de enero de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ALBIA GESTIÓN SE SERVICIOS, S.L.U**INTRODUCCIÓN****Principios básicos y naturaleza jurídica**

La Comisión Negociadora del I Convenio colectivo de ALBIA GESTIÓN DE SERVICIOS S.L.U. (en lo sucesivo ALBIA), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la LET, ha acordado el presente Convenio colectivo, que ha sido suscrito por la Dirección de la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO I**Ámbito de aplicación y normas de configuración del convenio****1. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL**

El presente Convenio de Empresa será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa ALBIA en los CENTROS DE TORREJÓN, MADRID, PARLA Y MÓSTOLES, en la demarcación de la **Comunidad Autónoma de Madrid, y se suscribe por parte de la empresa y por parte social, por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.**

Para el caso de que la Empresa adquiera o aperture nuevos centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Madrid, así como aquellos otros centros existentes en la actualidad y no adheridos al presente Acuerdo, podrán adherirse al presente Convenio.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Acuerdo de Empresa todos aquéllos supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores y quienes desempeñen funciones de alta dirección conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Quedan excluidas igualmente las personas en prácticas, ya sean curriculares o no, así como aquellas que realicen periodos de beca; las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la Entidad o Centro que las tutele y la Empresa.

2. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, retrotrayendo sus efectos al 1 de enero de 2022, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2025.

Prórroga y denuncia: El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, por años naturales, salvo que fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes del convenio, de acuerdo con el artículo 87 de la LET, entre los días 1 y 31 de diciembre del año de expiración de su vigencia ordinaria o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se hará por escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral, razonando los motivos de su denuncia y los puntos a discutir.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso para su sustitución, a los efectos de lo previsto en el artículo 86 aptdos.3 y 4 LET, se entenderá que se mantiene la vigencia de la totalidad del convenio.

La Mesa Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días desde la denuncia.

3. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio de Empresa será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa ALBIA en los CENTROS DE TORREJÓN, MADRID, PARLA Y MÓSTOLES, en la demarcación de la **Comunidad Autónoma de Madrid.**

4. UNIDAD DE CONVENIO Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Si por decisión judicial de cualquier orden jurisdiccional, se resolviera dejar sin efecto todo o parte del contenido del presente Convenio colectivo y que cualquiera de las partes firmantes considerase esencial, el Convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por las partes negociadoras.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas y consideradas no esenciales, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad

de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio

Se entiende por cláusulas esenciales aquellas materias que se regulan en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. COMISIÓN PARITARIA

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por un máximo de cinco representantes de cada una de las partes negociadoras cuyo porcentaje de representatividad de la parte social irá en función de la representación que se ostente en cada centro de trabajo. como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, pudiendo incorporarse a sus reuniones los asesores que considere cada parte necesario, con voz pero sin voto.

La mencionada Comisión tendrá, además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a) Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el convenio, sin alterar los acuerdos de este.
- b) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente convenio.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de la aplicación del convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria, al menos, una vez al año. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y la hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, y se fijará para la sesión, comunicándose a los miembros con al menos cinco días naturales de anticipación.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud de cualquiera de las partes de los componentes de la mesa negociadora (empresarial o social), en un plazo máximo 5 días hábiles desde que se solicite, mediante escrito presentado a la parte no convocante, expresando en el mismo, el asunto que se somete a consideración, debiendo convocar la empresa a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

1.- Se nombrará Secretario de la Comisión Paritaria, que será designado por la empresa y su nombramiento recaerá en un representante de la empresa. El secretario tendrá voz, pero no voto en los casos en que no sea miembro de la Comisión Paritaria.

Las funciones del secretario serán las siguientes: convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la Comisión y levantar Acta del contenido de las reuniones.

Las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria se deberán confeccionar para su entrega a la representación social en un plazo de tres días hábiles. Las partes tendrán un plazo de cuarenta y ocho horas desde el envío del acta para proponer modificaciones a esta. A efectos de envío de correcciones y confección de las actas, se entiende como días no laborables los sábados, domingos y festivos.

3.- Los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria, a excepción de las relativas a las materias recogidas en las letras d) y e) del presente artículo, deberán adoptarse en el plazo máximo de dos días naturales a contar desde el día en que se celebre la correspondiente reunión de dicha Comisión, por lo que, caso de no emitirse resolución en el plazo indicado, se entiende que no se ha alcanzado acuerdo en relación con la cuestión sometida a su consideración.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las dos representaciones (la empresarial y la social), con asistencia de un máximo de cinco miembros de cada parte, y tendrán el carácter de vinculante en los mismos términos que el Convenio, en atención al artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores; siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la Comisión excediéndose del ámbito de competencias que la reconoce el presente convenio. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para las/los trabajadoras/trabajadores de la Empresa.

6. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, los aumentos o mejoras de las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de la misma bien de naturaleza salarial o bien de naturaleza extrasalarial, y en cómputo anual.

Las condiciones resultantes de este Convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

Como excepción única al anterior principio general y exclusivamente durante la vigencia del presente Convenio, al personal con retribuciones superiores a las establecidas en el Convenio, se le aplicará la subida salarial pactada para cada año sobre el salario base convenio correspondiente a su grupo profesional retributivo, esta excepcionalidad no será prorrogable más allá del 31 de diciembre de 2025. Por lo tanto, las personas trabajadoras con retribuciones por encima de las establecidas en el Convenio, desde el momento de la firma del presente convenio y durante su vigencia, verán incrementadas sus retribuciones anualmente, como mínimo, con el importe que resulte de aplicar la subida salarial pactada sobre el salario base del grupo profesional al que corresponda, tomando como excepción la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y contratación

7. PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Empresa.

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan la necesaria adaptación de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos/as trabajadores/as.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en la Empresa, de ahí que se establezcan unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas.

8. CONTRATACIÓN

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas generales sobre contratación que en cada momento se encuentren vigentes.

Los contratos a tiempo parcial tomarán como referencia la jornada semanal.

En todo lo restante en materia de contratación se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

8.1 Contrato por circunstancias de la producción: Tendrán una duración máxima de doce meses, siempre que la contratación se realice por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

8.2 Contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora: Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho

a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Podrá utilizarse este contrato para sustituir a una persona trabajadora que ocupe el puesto de trabajo de otra persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Se podrán acumular las jornadas de varias personas trabajadoras para realizar este contrato, aun siendo de distintos centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.

9. PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba durante el cual 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, sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

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.

El tiempo dedicado a formación o capacitación y las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Se establece para el personal afectado por el presente Acuerdo, los siguientes periodos de prueba:

- Grupo I: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

No podrá fijarse periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que el periodo de prueba no haya sido superado en anteriores contrataciones, que en ese caso se establecerá el tiempo restante hasta alcanzar el periodo establecido en el presente artículo.

En todo caso, si hubiera transcurrido más de dos años entre la baja y el nuevo ingreso y/o las capacidades de la persona trabajadora hubieran cambiado, podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

10. PREAVISO DE LA PERSONA TRABAJADORA AL CAUSAR BAJA VOLUNTARIA

Todos los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I: 3 meses.
- Encargados de servicio: 20 días
- Resto del Personal: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar con la indicada antelación dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario base, por cada día dejado de preavisar o, en su caso, a reclamar el exceso que resulte respecto de la liquidación.

Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del periodo de prueba.

CAPÍTULO III**Movilidad****11. MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme al régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el LET. En cualquier caso, esta no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia y se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 de la LET.

Los cambios de funciones no previstos en los párrafos anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme al art. 41 de la LET.

12. VACANTES Y PROMOCIONES

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos/as trabajadores/as, las vacantes y promociones se regirán según las reglas siguientes:

1. El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que estén marcados en el presente convenio como de libre designación, será por decisión unilateral de la dirección de la empresa, al ser una posición revocable.
2. La cobertura de los puestos vacantes, entendidos estos como aquellos puestos estructurales que son precisos cubrir de manera indefinida, sea para centros de trabajo abiertos como para centros de nueva apertura, será competencia de la empresa siguiendo criterios objetivos.

Si bien, los puestos vacantes existentes en la empresa serán ofertados a las personas que integran la plantilla al objeto de facilitar la promoción interna, siempre que tengan el perfil requerido en cuanto a capacidades y aptitudes necesarias para desarrollar las funciones del puesto de trabajo y priorizando al personal del mismo centro de trabajo, a través de su publicación en los canales habilitados al efecto.

13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

1. La movilidad geográfica se aplicará según los términos del artículo 40 de la LET.

14. MOVILIDAD ENTRE LOS CENTROS DE TRABAJO.

Por motivos de necesidad como consecuencia de bajas de muy corta o corta duración del personal de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, se podrán sustituir dichas posiciones con el personal del resto de centros de trabajos, sin que dicho movimiento se contemple como un traslado, desplazamiento o movilidad geográfica.

En estos supuestos se tendrá en cuenta el domicilio de la persona trabajadora, por si fuera posible acercarla al centro de trabajo.

Si con motivo de esta movilidad temporal entre centros la persona trabajadora debe comenzar su jornada laboral en el nuevo centro de trabajo, desplazándose al efecto en su medio de transporte habitual, se abonará las cuantías correspondientes:

1. En caso de desplazamiento en coche o moto propio, el kilometraje realizado entre el domicilio y el nuevo centro de trabajo conforme a la cuantía de 0,14 céntimos de euros. Este kilometraje se abonará solo sobre aquellos kilómetros que superen los kilómetros habituales recorridos por la persona trabajadora desde su domicilio a su centro de trabajo de referencia.
2. En caso de desplazamiento en transporte público, el precio del billete de ida y vuelta.

El devengo de las cuantías establecidas en el párrafo anterior sólo será de aplicación mientras dure la movilidad temporal entre centros de trabajo del presente artículo. Igualmente, estas cuantías no serán de aplicación si la persona trabajadora se desplaza al nuevo centro de trabajo en coche de empresa.

CAPÍTULO IV**Clasificación profesional****15. GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACION PROFESIONAL**

Se establecen los grupos y niveles profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo y nivel en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Las funciones enumeradas en los diferentes grupos y niveles lo son a título enunciativo, no exhaustivo; pudiendo ser complementadas en las descripciones de cada puesto de trabajo (DPT's) existentes en la Compañía.

GRUPO I**15.1. GERENTE. GRUPO I NIVEL 1**

El puesto de Gerente queda enmarcado en los denominados "puestos de confianza", siendo de libre designación por la empresa y, por tanto, sin estar sometidos a criterios de promoción profesional. Sus funciones serán las siguientes entre otras:

RESPONSABILIDAD SOBRE OPERACIONES

Liderar y supervisar las tareas propias de la prestación del servicio, adecuando en cada momento los recursos necesarios a las necesidades de negocio.

Organización del trabajo, turnos y descansos, en función de la demanda.

Análisis y seguimiento de la actividad productiva para detectar posibles desviaciones e implementar medidas correctoras.

Ejercer labores de representación en organismos oficiales, otros operadores y potenciales clientes.

RESPONSABILIDAD COMERCIAL

Liderar las tareas relacionadas con la venta de servicios en continuo apoyo con el área comercial corporativa.

Comunicación de las políticas comerciales definidas en central, a los empleados del centro.

Representar la imagen de Albía en la zona de influencia.

Ofrecer una atención y Asesoramiento de Calidad a los Clientes.

RESPONSABILIDAD ECONOMICO-FINANCIERA

Supervisar la realización de tareas de soporte operativo (facturación, compras, pagos) que repercutan en la gestión económica del centro en continuo contacto con Central así como analizar las cuentas y desviaciones para poner en marcha medidas correctoras.

RESPONSABILIDAD DE PERSONAS

Gestionar los equipos de personas a su cargo; selección, capacitación, desarrollo, motivación, y gestionar los conflictos que se deriven del trabajo diario.

Promover la cooperación entre el equipo, velar por su seguridad laboral y mantener a la plantilla actualizada con los comunicados, noticias, procedimientos de alcance para ellos, fomentado la identidad de grupo y un buen clima laboral.

Liderar el cumplimiento de los valores propios de Albía.

Mantener buenas relaciones con los delegados de personal o comités de empresa, orientándolos y ajustando sus expectativas a la realidad económica del centro.

REPORTE

Reportar información de las operaciones diarias (flotas, vehículos, suplidos, estado de instalaciones, personas.)

Reporte y seguimiento de las políticas comerciales.

Reportar cualquier incidencia de impacto a evaluar por la Dirección.

Propuesta de acciones de valor añadido que mejoren la operativa y gestión diaria del centro

GRUPO II**15.2. COMERCIAL / ASESOR FAMILIAR. GRUPO II NIVEL 1****Funciones:**

Liderar las tareas relacionadas con la venta de servicios en continuo apoyo con el área comercial corporativa.

Implementar las políticas comerciales desarrolladas desde corporativo, en su centro de trabajo, dándoles la correcta difusión entre los equipos con responsabilidad comercial en el centro.

Representar la imagen de Albia en la zona de influencia.

Ofrecer una atención y Asesoramiento de Calidad a los Clientes.

Reportar datos de seguimiento de campañas comerciales, con posibles propuestas de mejora.

15.3. ENCARGADO DE SERVICIOS. GRUPO II NIVEL 2**Funciones:**

Apoyo en la organización de recursos materiales y humanos.

Organización administrativa y operativa del centro en coordinación con el Gerente

Apoyo en tareas comerciales, así como desarrollo de presupuestos y gestión de proveedores

Control y optimización del almacén, descarga de pedidos.

Atención a clientes actuales (atención en situaciones de duelo, gestión de rezos, despedidas eclesíásticas y laicas.) y captación de nuevos clientes potenciales.

Tareas operativas de traslado de cadáveres y acondicionamiento.

Sustitución del Gerente durante sus ausencias y cualquier otra actividad que el Gerente pueda delegar en esta posición.

15.4. CONDUCTOR FUNERARIO. GRUPO II NIVEL 3

Para la presente categoría profesional se requerirá nivel de Graduado Escolar, carné de conducir, clase B y experiencia funeraria acreditada de al menos cinco años en otra empresa del sector, o experiencia superior a 12 meses de prestación efectiva en la empresa Albia Servicios Integrales con la categoría de Conductor Funerario de nuevo ingreso dentro de un periodo continuado de 24 meses con anterioridad a la contratación. Con carácter enunciativo tiene los siguientes cometidos:

Funciones:

Realización de la prestación del servicio conforme a los indicadores de calidad y servicio establecidos por la empresa, actuando en representación de la imagen de Albia en su demarcación.

Lo que incluye atención a las familias, recogida y transporte del finado, acondicionamiento, tramitación de licencias y documentación legal, esquelas, tareas de incineración, actividades en cementerios.

Tramitar toda la documentación administrativa de los servicios (Certificado Médico de Defunción, Parroquias, Juzgados, registro Civil, Cementerio, Sepulturas, Consulados, Embajadas, Compañías de Seguros, Permisos de Sanidad, Ayuntamientos, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, Servicios Portuarios) y cuantos trámites sean necesarios para el enterramiento, incineración o traslado del fallecido a donde la familia solicite.

Siempre que se tenga la formación adecuada efectuará las operaciones de acondicionamiento del cadáver (lavado, taponado, afeitado, vestido, amortajado ..., así como todas aquellas que resulten necesarias para la correcta realización del acondicionamiento.)

Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la normativa vigente.

Trasladar los cadáveres, restos cadavéricos o urnas con cenizas desde el lugar donde se encuentran (Hospitales, Clínicas, Instituto de Medicina Legal, o domicilio mortuario) hasta el coche fúnebre y desde éste al tanatorio, domicilio o lugar donde se vele, a la Parroquia, al cementerio, al horno incinerador o donde de sea solicitado, ya sea dentro del municipio o fuera de éste.

Efectuar los levantamientos de cadáveres judiciales desde donde se encuentren hasta el instituto de Medicina Legal o hasta donde ordene el Juzgado de Guardia correspondiente.

Apoyo en el mantenimiento y limpieza de las instalaciones (almacenes, garajes y dependencias) y flota de vehículos en las mejores condiciones posibles.

Repasado y adornado de ataúdes, limpieza y preparación de éstos.

Se encargará del buen estado y conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de la empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, así como las labores de repaso de mercancías con defectos.

Descargar los camiones con mercancía que lleguen a los almacenes de la empresa.

Incinerar cadáveres y restos cadavéricos, acondicionamiento de cenizas en urna y entrega a los familiares.

Colaborar en las tareas de publicidad necrológica, confección de esquelas murales y recordatorios, así como su colocación en los lugares indicados.

Efectuar los cobros y pagos que el sean encomendados.

Organizar las comitivas de acompañamiento y realizar la carga, descarga y porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepulturas.

Instalar los elementos necesarios para el enlutamiento y ornato de las cámaras mortuorias.

Supervisar los servicios de tanatorio (horario de misas, adjudicación de salas, abrir y cerrar salas).

Asistencia y asesoramiento a los clientes durante la tramitación y realización de los servicios, estar pendientes de las necesidades de las familias durante su estancia en el tanatorio, acompañar a las familias a las distintas dependencias del tanatorio cuando éstas así lo requieran.

Comunicar cualquier incidencia que pudiera surgir en la realización de un servicio.

Labores comerciales y atención al cliente, preparación de ofertas con coberturas y servicios.

15.5. CONDUCTOR FUNERARIO NUEVO INGRESO. GRUPO II NIVEL 4

En este subgrupo profesional se incluyen trabajadores que, careciendo de experiencia como conductores funerarios, o siendo esta inferior a cinco años en otra empresa del sector, se incorporen laboralmente a la empresa. Aquellas personas trabajadoras que acreditan tener una experiencia superior a 12 meses realizando las mismas funciones dentro de la empresa Albia, en un periodo de contratación continuado de 24 meses y previo a la contratación, ingresará directamente como conductor funerario.

La permanencia en este nivel profesional será hasta un máximo de 12 meses de prestación efectiva de servicios.

Una vez transcurridos 12 meses de prestación efectiva en este nivel, la persona trabajadora adquirirá el reconocimiento del nivel superior dentro del mismo grupo profesional de "conductor funerario".

Durante su permanencia en este subgrupo recibirán la formación correspondiente para el desempeño correcto de las funciones del puesto y estarán tutorizados por un Conductor Funerario de mayor experiencia.

Las funciones que desempeñar en este nivel corresponden con las mismas de su grupo profesional en la categoría de conductor funerario (nivel 3).

GRUPO III

15.6. ADMINISTRATIVO. GRUPO III NIVEL 1

El personal de Administración es de alto grado de dependencia, con experiencia en las tareas a desarrollar, dentro de la operativa administrativa.

En este grupo profesional se incluye el personal que ejecuta actividades específicas administrativas reguladas y procedimentadas.

Funciones:

Tareas administrativas generalistas propias de la gestión diaria del centro tal como, petición de materiales, recepción de pedidos, creación de facturas, contabilización, pagos a proveedores, control del almacén, control de la caja, carga de variables de los empleados

Reporte al Gerente y central del estado de las diferentes áreas que maneja para su información y análisis.

Apoyo al gerente en el análisis de la información.

15.7. AUXILIAR ADMINISTRATIVO. GRUPO III NIVEL 2**Funciones:**

Apoyo y colaboración administrativa con los distintos departamentos, tanto del centro de trabajo como con los servicios centrales.

15.8. RECEPCIONISTA /MOZO TANATORIO. GRUPO III NIVEL 5

Apoyo en labores administrativas del propio servicio, como pueda ser desarrollo de ofertas comerciales, esquilas, compras, pagos, cobros, documentación de entrega y recogida de finados y acondicionamiento

Colaborar en las tareas de publicidad necrológica, confección de esquilas murales y recordatorios.

Asesoramiento y atención telefónica o personal en las instalaciones de la empresa a los usuarios de los servicios sobre fallecidos concretos.

Cuidar del mantenimiento general de los almacenes, garajes y dependencias, incluida la limpieza y mantenimiento básico del horno crematorio y demás maquinaria relacionada con la cremación.

Se encargará del buen estado, conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de la empresa, acabado, ensamblaje, acondicionamiento de féretros, así como las labores de repaso de mercancías con defectos.

Recogida del finado y preparación del túmulo, así como entrega del finado a otros operadores.

Incinerar cadáveres y restos cadavéricos, acondicionamiento de cenizas en urna y entrega a los familiares.

Organizar las comitivas de acompañamiento, realizar la carga, descarga, porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepulturas.

Instalar los elementos necesarios para el enlutamiento y ornato de las cámaras mortuorias.

Supervisar los servicios de tanatorio (horarios de misas, adjudicación de salas, abrir y cerrar salas, estar pendientes y a disposición de los familiares para satisfacer sus demandas o necesidades durante su estancia en el tanatorio, así como acompañarlas a las distintas dependencias del tanatorio cuando así lo requieran.

GRUPO IV**15.9. LIMPIADOR. GRUPO IV NIVEL 7****Funciones:**

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

15.10. VIGILANTE. GRUPO IV NIVEL 6**Funciones:**

Empleado que vigila los accesos, entradas y salidas del personal, y vehículos velando por la seguridad del edificio y /o personas que se encuentran en él.

15.11. PERSONAL DE CAFETERÍA. GRUPO IV NIVEL 8**Funciones:**

Realizar el servicio, venta, facturación y cobro al cliente de alimentos y bebidas, así como llevar el control de existencias.

Realizar labores auxiliares, preparar el montaje del servicio, mesa, tableros, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario y acondicionar las áreas de trabajo para el servicio.

Vigilar que se mantenga limpio el lugar de trabajo, conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

15.12. OPERARIO CEMENTERIO / CREMATORIO. GRUPO IV NIVEL 9**Funciones:**

Realización de tareas de cremación e incineración, así como trabajos concretos de apertura y cierre de nichos/sepulturas, y/o trabajos de inhumación/exhumación de los fallecidos y sus restos en cementerios.

15.13. PROFESIONAL DE OFICIO (ALBAÑIL) / ENTERRADORES / OPERARIO CEMENTERIO. GRUPO IV NIVEL 10**Funciones:**

Realización de trabajos concretos de apertura y cierre de nichos/sepulturas, y / o trabajos de inhumación/exhumación de los fallecidos y sus restos en cementerios.

CAPÍTULO V**Tiempo de trabajo****16. JORNADA**

La jornada laboral será de 1815 horas efectivas anuales, procurando repartirse a través del sistema de organización de cuadrantes en 40 horas semanales efectivas de promedio trabajo. Entre el final de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el/la trabajador/a debe de haber disfrutado como mínimo de 12 horas de descanso, salvo en lo dispuesto en el Real Decreto de Jornadas especiales 1561/1995.

La Empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año; estando obligadas las personas trabajadoras a la prestación del servicio durante los días laborables que resulten de la aplicación de los cuadrantes de servicio que se establezcan.

La empresa podrá hacer uso de la jornada irregular contenida en el art. 34 del ET, pudiendo establecer una bolsa de horas susceptible de ser utilizada en periodos de mayor actividad, siempre respetando los límites máximos de jornada establecidos legalmente.

Se podrá negociar una ampliación de la jornada irregular con la Representación Legal de los Trabajadores.

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 la normativa que resulte de aplicación.

17. DISPONIBILIDAD

La jornada de disponibilidad resultará aplicable a las personas trabajadoras que, ante la especial característica del servicio imposibilite fijar turnos y horarios de trabajo, debido a la imprevisibilidad y excepcionalidad del acaecimiento de las asistencias o servicios funerarios. Esta jornada también será aplicable a las personas trabajadoras de los centros de trabajo que los servicios muestren una imposibilidad para establecer turnos de trabajo.

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, la Empresa tendrá la facultad de adscribir al mismo a las personas trabajadoras que sean necesarias cuando las necesidades del servicio lo requieran.

La jornada máxima de los trabajadores que presten sus servicios en régimen de disponibilidad, se fijará en función del porcentaje de disponibilidad del que se haya dispuesto a lo largo del año; siendo el porcentaje máximo el 40 % y el mínimo del 10% sobre la jornada anual.

Las personas trabajadoras adscritas a la jornada de disponibilidad tendrán derecho a los periodos de descanso legalmente establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

A efectos del cómputo de la jornada máxima anual, con carácter general tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo el periodo transcurrido desde el inicio del servicio hasta la finalización del mismo y añadiendo treinta minutos más a la finalización del servicio. Se considerará inicio de servicio el momento que la persona trabajadora comience a prestar el servicio para el que fue llamado.

Lo anterior no resultará de aplicación en aquellos servicios previamente programados y que sean conocidos por la persona trabajadora con al menos cinco horas de antelación al inicio de los mismos. En este caso, se considerará tiempo efectivo de trabajo desde la efectiva incorporación al servicio por la persona trabajadora y hasta la finalización del servicio.

La empresa organizará los tiempos de trabajo y de presencia del trabajador, atendiendo a las necesidades organizativas existentes en cada centro de trabajo.

En todo caso la persona trabajadora tendrá un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

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.

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 mensualmente.

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 todo lo no previsto en el presente Convenio, atendiendo a la naturaleza específica de la actividad funeraria, se estará a lo dispuesto en los artículos 8 y siguientes del RD 1561/1995, de 21 de septiembre (EDL 1995/15657), que regula las Jornadas Especiales de Trabajo y normas concordantes.

18. TIEMPO DE DESCANSO

Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos en aquellas jornadas continuas que tengan una duración superior a seis horas y de 30 minutos en aquellas jornadas continuas que tengan una duración de 8 horas o más. Este tiempo se computará como jornada efectiva de trabajo.

En los turnos de 12 horas, existirá una interrupción de una hora para comer, que no considerará tiempo de trabajo efectivo. Esta interrupción se determinará por grupos y podrá flexibilizarse durante la jornada, en el caso en que el servicio lo requiera.

Los trabajadores tendrán un tiempo de descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.

19. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Personal soporte administrativo, el horario de trabajo será de 09:00 a 17:30 h, con una interrupción de media hora para comida.

Siempre que se cumpla y se garantice el servicio y la exigencia de la operativa lo permita de 08:00 a 17:00, se podrá dotar de flexibilidad en la entrada y en la salida al personal de soporte administrativo; atendándose por orden de petición y priorizando la conciliación familiar.

La empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras la opción del teletrabajo, garantizando el cumplimiento de cuantas disposiciones y normas resulten de aplicación, tanto en la LET, RGPD, Salud Laboral, como toda aquella que pudiera publicarse en un futuro relacionada con esta materia. El teletrabajo tendrá carácter voluntario, reversible y respetará la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras presencialmente en las instalaciones de la empresa.

Personal de limpieza, de 09:00 a 19:00 con interrupción de la jornada de dos horas, de lunes a domingo; con los descansos entre jornadas y semanales establecidos por ley.

Exclusivamente para el personal funerario (encargado de servicios, conductor funerario y conductor funerario de nuevo ingreso, comerciales/asesor familiar y recepcionista/mozo tanatorio, la jornada laboral, con independencia de su carácter ordinario o irregular, implica trabajar en horario rotativo de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo; todo ello, conforme a las necesidades del centro, en un promedio de 40 horas semanales.

El personal funerario (encargado de servicios, conductor funerario y conductor funerario de nuevo ingreso) que esté en jornada especial de disponibilidad, ante la imposibilidad de programar el acaecimiento de las asistencias a servicios funerarios, tendrá 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.

La jornada se regulará, para todo el personal, mediante cuadrantes con horarios fijos y/o guardias/disponibilidades no presenciales, respetando siempre los tiempos de descansos establecidos por la normativa aplicable. La empresa elaborará los respectivos cuadrantes mensuales de jornada ordinaria y/o de jornada de disponibilidad con una antelación mínima de 15 días al comienzo del mes. En todo caso, en la elaboración de los cuadrantes se tendrán en cuenta las compensaciones en descanso que correspondan y los límites de jornada máximos establecidos en el presente Convenio.

Con carácter general, atendiendo a las necesidades del servicio, la empresa deberá comunicar los cambios que se produzcan en los cuadrantes mensuales con una antelación mínima de cinco días. Cuando por necesidades organizativas extraordinarias motivadas por causas excepcionales en la prestación de los servicios, se requiera ajustar la plantilla, en este caso el preaviso podrá realizarse con una antelación mínima de 2 horas, salvo imposibilidad debida y fehacientemente justificada de la persona trabajadora afectada por el cambio.

En caso de tratarse de un centro de trabajo de reducida dimensión, de menos de 3 o 4 trabajadores con jornada irregular, ante la dificultad de establecer turnos, podrán establecerse cuadrantes donde se prime la jornada "de guardia/disponibilidad no presencial" frente a la presencial, de cara a dedicar las horas efectivas de trabajo a los servicios que surjan.

Las horas de guardia/disponibilidad no presencial en las que no se realice trabajo efectivo, no computan como trabajo efectivo.

20. CALENDARIO LABORAL

Anualmente, la empresa elaborará el Calendario Laboral. Con carácter previo a su publicación, se informará dicho calendario a la representación legal de los trabajadores para que realicen, si así lo consideran, las alegaciones pertinentes en el plazo de cuatro días.

Transcurrido dicho plazo, la Empresa procederá a su publicación y exposición en el centro de trabajo un mes antes de que comience su vigencia y entregará una copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

21. VACACIONES

Las vacaciones quedan fijadas en treinta días naturales, que podrán partirse en dos períodos preferiblemente entre los meses de mayo a octubre, de acuerdo con la solicitud de la persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Las personas trabajadoras que presenten servicio en el área de Administración, sus días de vacaciones quedarán fijadas en 22 días laborables.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 15 DE MARZO de cada año, y solo podrá variarse por una justificada necesidad. Para ello, la plantilla deberá comunicar sus preferencias de fecha de disfrute de los períodos vacacionales antes del 1 DE FEBRERO.

Podrá establecerse un sistema de rotación entre el personal del centro de trabajo que será consensuado en cada centro de trabajo entre la dirección y la representación de los trabajadores. El sistema de rotación garantizará la equidad entre todo el personal, y asegurará en todo momento la cobertura de las necesidades de cada área o departamento.

El personal que ingrese o cese en el servicio de la Empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar, en el caso de ingreso, la parte proporcional de vacaciones que corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo; o a que se le compense en metálico, en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo.

En el caso de cese durante el año, habiendo disfrutado de vacaciones, se calculará el tiempo que le hubiere correspondido y, en caso de haber disfrutado un exceso de vacaciones, se descontará este importe del finiquito correspondiente.

La retribución de vacaciones comprenderá todos los conceptos salariales comprendidos en el ANEXO I del presente Convenio.

Cuando coincida el período de vacaciones con:

- a) una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto por maternidad/paternidad o por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, el personal tiene derecho a disfrutar de vacaciones en una fecha alternativa al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que se corresponda.
- b) resto de situaciones de IT, se estará a lo dispuesto en el art. 38.3.2º ET, o aquel que en un futuro pueda sustituirle en la redacción actual.

22. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Criterios de aplicación:

Los permisos regulados en este precepto se iniciarán el primer día hábil para la persona trabajadora a excepción de los identificados en días naturales en el presente artículo. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para la persona trabajadora el día inicial del cómputo será el primer día laborable a partir del momento en que se produzca el hecho causante. Si el hecho causante se produce durante la jornada laboral, en caso de que la persona trabajadora no se ausentara del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente. Si la persona trabajadora se ausenta durante la jornada laboral se considerará tiempo efectivo de trabajo aquel que haya realizado hasta el momento en que se ausente.

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.

Se entenderá que concurre la necesidad de desplazamiento cuando este sea superior a 400 kilómetros, ida y vuelta, desde la localidad de residencia del trabajador/a.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento.
- c) Dos días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho inscrita, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de personas a cargo de la persona interesada. Si la trabajadora/la persona trabajadora tuviera que realizar un desplazamiento -entendiendo como tal una distancia superior a 400 km.- el permiso se aumentará en dos días adicionales.
No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior el permiso por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrá disfrutarse en cualquier momento, siempre que el disfrute se produzca mientras persista el hecho causante.
- d) Un día hábil por traslado del domicilio habitual, que no será acumulable a la licencia por matrimonio.
- e) Por acudir a cita de médicos especialistas y/o citas de pruebas diagnósticas, de descendientes menores de 12 años y ascendientes a cargo, hasta un máximo de 8 horas al año.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que deberá justificar mediante documentación o certificación emitida por la entidad o el organismo oportuno. En esta licencia se entenderá comprendido el ejercicio del sufragio activo, siempre con los límites establecidos en la normativa de aplicación. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento de dicho deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos y con los límites que la ley establezca en cada momento.
- i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes correspondientes a formación reglada.
- j) Por el tiempo indispensable para la obtención del permiso de conducir vehículo o para el perfeccionamiento profesional.
- k) Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo-hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique.
- l) Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas víctimas de agresión sexual tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la persona trabajadora.

Adicionalmente a lo establecido en los apartados anteriores, la plantilla afectada por el presente convenio dispondrá, exclusivamente durante el año 2022 y siguientes de vigencia del presente Convenio, de un día de permiso retribuido de libre disposición. La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa la fecha de disfrute de este día con una antelación mínima de 10 días, a los efectos de poder garantizar y cubrir en todo caso las necesidades organizativas del centro de trabajo. Igualmente, el disfrute de dicho día no podrá ser coincidente entre la plantilla del centro y se procurará su disfrute unido al periodo vacacional (previa o posteriormente).

23. EXCEDENCIAS

Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

Excedencia Voluntaria: La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador, siendo requisito de su concesión que la persona trabajadora que la solicite tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

Asimismo, será considerada excedencia voluntaria aquella solicitada por la persona trabajadora con ocasión de la retirada del permiso de conducción que precisa para ejercer su función laboral.

Deberá ser solicitada por escrito, con un mes de antelación a la fecha de efectos de la excedencia.

Gestión de la excedencia voluntaria: La persona trabajadora que reúna los condicionantes anteriores, la solicitará por escrito haciendo constar la fecha de inicio de la excedencia y su duración.

La Empresa reconocerá al trabajador el derecho de la situación de excedencia voluntaria, de forma expresa, lo que se asimilará a una manifestación formal de la Empresa, reconociendo que concurren los requisitos necesarios para que la persona trabajadora haga uso de su derecho a la excedencia.

Los efectos que produce la excedencia voluntaria en la relación de trabajo son:

- 1) Exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- 2) No extinción del vínculo laboral.
- 3) El tiempo en excedencia no computa a efectos de antigüedad.
- 4) La persona trabajadora conserva un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes iguales o similares a su grupo profesional que exista o pueda producirse en la Empresa, una vez alcanzado el fin del periodo de la excedencia.

Para que la persona trabajadora excedente pueda ejercitar su derecho preferente al reingreso es necesario que se haya completado el período por el que la excedencia ha sido concedida y que el reingreso haya sido solicitado eficazmente por la persona trabajadora excedente, con un 30 días de antelación sobre la fecha de finalización del plazo que fue solicitada y concedida. Decaerá el derecho a solicitar el reingreso aun cuando existiera vacante si no se solicita con esa antelación mínima sobre la fecha de finalización.

La Empresa no está obligada a tomar en consideración la petición hasta el momento en que el periodo de duración de la excedencia haya concluido.

La excedencia voluntaria se le concederá al trabajador, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, salvo en el caso de que la solicitud venga motivada por la retirada del permiso de conducción, la cual tendrá una duración mínima igual a la del tiempo de retirada de dicho permiso. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El excedente voluntario que no solicite, por escrito, el reingreso treinta días antes de la terminación del plazo de esta, causará baja definitiva en la Empresa.

El reingreso del excedente voluntario está condicionado a que exista vacante dentro del Grupo Profesional y Nivel Retributivo en el que se encontraba clasificado en la Empresa; si no existieran vacantes, el reingreso no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Excedencia Forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, siempre que ésta sea de carácter provincial o superior, o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa, y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (Según art. 46º del Estatuto de los Trabajadores y L.O.L.S.)
- b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. También se permitirá este tipo de excedencia para cuidado de ascendientes a cargo con dependencia.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando los progenitores presten servicios en el mismo centro de trabajo, el periodo de disfrute de esta excedencia no podrá ser coincidente entre ambos; salvo que expresamente se autorice

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, en este apartado b), será computable a efectos de antigüedad.

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.

La reincorporación de los excedentes forzosos, a su puesto de trabajo, deberá tener lugar en el plazo máximo de treinta días, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación. Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en el plazo establecido causarán baja definitiva en la Empresa.

La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia mediante el contrato por sustitución de persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

Seguridad y Salud en el trabajo

24. PRINCIPIOS GENERALES

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal como se indica en el artículo 29 de la citada ley, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2015- 2020. El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación de los trabajadores en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.

La Empresa cumplirá con las obligaciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211) y normas reglamentarias de desarrollo.

25. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de la plantilla:

1. Delegados/as de Prevención: Son los/las representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por decisión unánime del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier persona del centro de trabajo, con independencia de que sea representante de las personas trabajadoras o carezca de tal condición.

El número de Delegados/as de Prevención designados/as será el que corresponda por aplicación de la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.

Los/as Delegados/as de Prevención que ostenten a la vez la condición de representación unitaria (miembros del Comité de Empresa y delegados/as de personal) o delegados/as sindicales, tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario de que disponen, toda vez que el tiempo utilizado para su desempeño forma parte también del ejercicio de las funciones de representación. No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud y acompañar al personal técnico de PRL en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen; así como las realizadas por los/as Delegados/as de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.

En el caso de no ser representantes unitarios o delegados/as sindicales no disponen de crédito horario y sólo tienen derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas. Se trata, por tanto, de un permiso que debe solicitarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados.

También tendrá la consideración de jornada efectiva el tiempo dedicado a la formación en materia de prevención y salud laboral facilitada por la Empresa por sus propios medios o a través de conciertos con organismos o entidades especializadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211).

2. Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores/as. Este Comité estará compuesto por el número de Delegados/as de Prevención que le corresponda, de acuerdo con lo previsto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo sus competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211).

El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como el proyecto y organización de la formación en esta materia, con el objetivo de una integración eficaz de la actividad preventiva.

Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de la plantilla.

26. SERVICIO DE PREVENCIÓN

Las funciones de prevención de riesgos laborales se llevarán a cabo mediante un Servicio de Prevención propio o un Servicio de Prevención ajeno, con las actividades, requisitos y recursos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 enero y la normativa de desarrollo.

La Empresa velará, en todo caso, porque este Servicio de Prevención esté en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ellas existentes en las siguientes materias:

- a) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) Realización de la evaluación de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo los riesgos psicosociales.
- c) Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de la plantilla, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- f) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud.
- h) Asesoría para la elaboración de los protocolos en consonancia con los existentes sobre violencia interna y externa.

27. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa proporcionará los equipos de protección individual que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.

Los equipos de protección individual serán sustituidos cuando por su uso, o cualquier otra causa, desmerezca su finalidad, de acuerdo con los periodos y condiciones establecidos en la evaluación de riesgos por los servicios de prevención.

28. ROPA DE TRABAJO Y UNIFORMIDAD

Las personas trabajadoras deberán utilizar durante su jornada laboral el uniforme proporcionado por la empresa.

En el mismo momento que una persona termine su relación laboral, deberá entregar dos uniformes o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado.

29. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia al Servicio de Prevención, quien evaluará la adecuación del estado de la trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la organización del trabajo o el contenido fundamental del puesto de trabajo no permita llevar a cabo estas limitaciones, la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Se determinará, previa consulta con los/as delegados/as de prevención, o en su caso, delegado/a de personal, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos; que se actualizará en la medida que sea necesario.

El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos en la legislación de aplicación y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones fijas de su puesto de origen.

3. Cuando no sea posible establecer las medidas preventivas recomendadas en ningún puesto de trabajo, se facilitará a la trabajadora la documentación necesaria para que pueda solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de los hijos menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del INSS o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, en función de la entidad con la que las empresas de Madrid tengan concertadas la cobertura de los riesgos profesionales.

4. Estas actuaciones se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

30. VIGILANCIA DE LA SALUD

Las personas trabajadoras cumplimentarán todas las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales 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 la Empresa.

La Empresa respetará 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 los trabajadores y trabajadoras.

Los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en marcha conjuntamente por la empresa y el personal, 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.

La Empresa viene obligada a disponer cada año, al menos, una revisión médica con aplicación de los protocolos de seguridad y salud inherentes a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo. Dicho reconocimiento médico será obligatorio para el personal con exposición a riesgos biológicos y personal funerario. Asimismo, será voluntario para el resto de plantilla.

La empresa informará, con una antelación mínima de quince días, del calendario de realización de los reconocimientos médicos. En caso de ser voluntario, la Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora la realización del mismo, debiendo recabar su consentimiento informado, tanto para la realización del mismo como para su renuncia.

En el supuesto de que una trabajadora o un trabajador tengan conocimiento de la posibilidad de resultar nociva para su salud alguna prueba, lo debe hacer constar por escrito a la empresa; aportando el informe médico pertinente.

31. GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EMPRESAS CONTRATADAS

La Empresa, cuando contrate con otras empresas la realización de servicios correspondientes a la propia actividad que se desarrollen en el recinto, vigilarán el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicando el Real Decreto 171/2004, de 30 enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

32. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa, de conformidad con el procedimiento establecido para cada supuesto en el presente artículo, cuando cometan alguna de las faltas tipificadas en los apartados siguientes, 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.

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 laborales 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.

33. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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 disciplinario o trámite de audiencia 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 casusa podrá superar los 30 días.

34. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento para la imposición de sanciones, que deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos previstos para la prescripción, se otorgará a la persona trabajadora un plazo de cuatro días hábiles para que alegue 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.
2. La empresa podrá acordar la suspensión de empleo del trabajador/a, 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 afectada. Durante este periodo el trabajador/a devengará la retribución salarial fija.
3. La imposición de todo tipo de sanciones, será comunicada al trabajador/a 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.
4. Del escrito de comunicación de sanciones por faltas graves y muy graves se informará a la representación legal de las personas trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado/a y al sindicato al que estuviera afiliado/a el trabajador/a siempre que le constara a la Dirección dicha afiliación.
5. El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de los trabajadores y 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/as delegados/as de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a. A estos efectos, la persona trabajadora deberá comunicar su afiliación en el momento de entrega de la apertura del expediente contradictorio.

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 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 al/la afectado/a, así como a los/as 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 al trabajador/a 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 del trabajador/a, 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 afectada. Durante este periodo el trabajador/a devengará la retribución salarial fija.

Acumulación de las faltas. Las faltas que hayan sido objeto de sanción firme no producirán consecuencia alguna, a efectos de reincidencia, en los siguientes plazos:

1. Las leves: a los tres meses de haber devenido firmes siempre que el trabajador/a no haya sido nuevamente sancionado durante ese periodo.
2. Las graves: a los ocho meses de su firmeza, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado 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 el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por la comisión de nuevas faltas graves o muy graves.

Faltas Leves: Se consideran faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que se produzcan por culpa o negligencia del trabajador/a y que afecten al normal desarrollo del trabajo o produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la Empresa, entre ellas:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.
- c) Las relativas a falta de pulcritud personal.
- d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo, y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.
- f) La comisión de infracciones leves de tráfico y seguridad vial que se produzcan en el tiempo de trabajo.

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, entre ellas:

- a) La comisión de dos o más faltas leves, dentro del periodo de cancelación de las mismas.
- b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada, o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.
- c) Pronunciar blasfemias en actos de servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) 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.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, siempre y cuando no venga calificada como muy grave.
- f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se le soliciten.
- g) La embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- h) Las de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- i) 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 del propio trabajador/a o de otras personas o trabajadores/as, o produzca daños graves a la empresa.
- j) No comunicar a la empresa, en el plazo de tres días los partes de baja y confirmación y el parte de alta en 24 horas, por incapacidad temporal y accidente de trabajo.
- k) La comisión de infracciones graves de tráfico y seguridad vial que se produzcan en el tiempo de trabajo.

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 el infracción grave de las leyes, reglamentos o de la normativa convencional que resulte de aplicación, entre ellas:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con, la finalidad de defraudar a la Compañía o realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) 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.

La existencia de una multa o parte policial que evidencie tales circunstancias será prueba suficiente para habilitar la adopción de medidas disciplinarias.

- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, aun cuando ello lo realicen mediante la intermediación de terceros., así como 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.
- l) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- m) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- n) El acoso sexual o laboral
- ñ) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales, debidamente advertida.
- o) Negarse a realizar un servicio, así como no acudir ante la llamada de la empresa para realizar un servicio o recogida judicial encontrándose en situación de disponibilidad o servicio, siempre y cuando la encomienda del servicio no suponga infracción de preceptos legales.
- p) La comisión de dos faltas graves en un periodo de doce meses o cinco leves en veinticuatro meses.
- q) La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético.
- r) Dormir en el desarrollo de la jornada laboral, impidiendo la normal prestación del servicio o de las funciones correspondientes.
- s) No comunicar la persona trabajadora la retirada del permiso de conducción, en caso de que su función laboral requiera la conducción de vehículos.
- t) 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.), incluido internet.
- u) La deslealtad, el abuso de confianza y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.
- v) Las personas que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, imputaren a alguna persona hechos que, de ser ciertos, constituirían infracción laboral y/o penal.
- w) La comisión de infracciones muy graves de tráfico y seguridad vial que se produzcan en el tiempo de trabajo.

Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo establecido en el 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.

De las sanciones de faltas graves y muy graves se dará traslado a la persona implicada por escrito, debiendo constar la fecha y los hechos que la motivan; debiendo acusar recibo de la misma o firmar el recibí de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y la gravedad de ésta, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a trece días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a sesenta días y despido.

35. SUPUESTOS DE RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCCIÓN

A) Inferior a 3 meses:

El conductor o cualquier persona empleada que para su función laboral precise la tenencia de permiso de conducción vigente que le faculte para conducir vehículos en territorio nacional, y le fuera retirado el carnet de conducir, por un tiempo no superior a tres meses, se le empleará durante ese tiempo, siempre y cuando fuera posible, en otras funciones o servicios de los que disponga la misma en los que no sea preciso el carnet de conducir, con independencia de su grupo profesional, percibiendo el salario base más los complementos del puesto desempeñado en ese periodo.

No obstante, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el art. 48 de dicha normativa.

Cuando la retirada del carnet de conducir se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiba sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

Con independencia de todo lo anterior, si la retirada del carnet de conducir se ha producido con motivo de la prestación laboral o en horario laboral, la empresa podrá optar por adoptar medidas disciplinarias adicionales conforme a la gravedad del incidente.

B) Superior a 3 meses:

En el caso de que un trabajador precise, para su función laboral de la tenencia de permiso de conducción vigente que le faculte para conducir vehículos en territorio nacional, y éste le sea retirado por espacio superior a tres meses, por cualquiera de las causas previstas en la legislación de tráfico, así como en el caso de dicha retirada o imposibilidad de uso venga motivada por el resultado obtenido en el reconocimiento médico regulado en el artículo de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, la persona trabajadora podrá optar por:

1.- Solicitar excedencia voluntaria por el periodo afectado.

2.- Acordar, si fuera posible, con la empresa la realización de funciones distintas, aun cuando suponga la ejecución de trabajos de inferior categoría, siempre y cuando no se precise para las mismas la tenencia del permiso de conducción vigente, durante el tiempo que persista la retirada del permiso de conducción. En este caso, el salario se ajustará al nivel salarial que retribuye las funciones que transitoriamente vaya a realizar la persona trabajadora hasta que, una vez recuperado el permiso de conducción, se reincorpore a las funciones anteriores a la retirada del permiso.

Esta realización de funciones distintas no supondrá en modo alguno la consideración de movilidad funcional.

Cuando la retirada del carnet de conducir por más de 3 meses, quede acreditada que se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiba sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación la posibilidad de reubicación en funciones o puesto distintos, siendo automáticamente aplicable la adopción de excedencia voluntaria por el tiempo de retirada de carnet, o incluso, si la retirada del carnet superase los 5 meses de duración, proceder al despido disciplinario de la persona trabajadora infractor.

En todo caso, la persona trabajadora deberá solicitar por escrito a la empresa la reincorporación a su actividad, tras la recuperación del permiso de conducción, en el plazo máximo de un mes desde la fecha de dicha recuperación. En caso de que la persona trabajadora no solicite expresamente esta reincorporación en dicho plazo, habrá decaído su derecho de reincorporarse al puesto de trabajo que desempeñaba antes de la retirada o imposibilidad de uso del permiso de conducción, si bien conservará un derecho preferente como de reingreso en el puesto de trabajo, condicionado a que exista vacante, de modo que si no existieran vacantes, el reingreso no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Con independencia de todo lo anterior, si la retirada del carnet de conducir se ha producido con motivo de la prestación laboral o en horario laboral, la empresa podrá optar por adoptar medidas disciplinarias adicionales conforme a la gravedad del incidente.

CAPÍTULO IX

Régimen Retributivo

36. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los arts. 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones retributivas resultantes de este Convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

Se respetarán y mantendrán estrictamente como garantía ad personam las condiciones personales de carácter contractual que las personas trabajadoras tuvieran reconocidas con anterioridad a la firma del presente Convenio y que excedan globalmente de lo pactado en el mismo, las cuales son consideradas como condición más beneficiosa.

37. REVISIÓN SALARIAL

Se establecen las condiciones salariales para los años de vigencia del Convenio Colectivo en el Anexo I, cuyo incremento ya resulta aplicado conforme a los siguientes importes:

Año 2022: Se establece las retribuciones salariales fijadas en la Tabla del Anexo I.

Sobre el mencionado incremento salarial para los años 2023, 2024 y 2025, se aplicará un coeficiente corrector siempre que el Índice de Precios de Consumo (IPC) anual acumulado a 31 de diciembre de cada año sea igual o superior al 5 %. El factor corrector será de un 1% adicional sobre el porcentaje de revisión salarial acordado para cada ejercicio y que se muestra a continuación:

Año 2023: Se establece un incremento anual de 2,5%

Año 2024: Se establece un incremento anual de 2%

Año 2025: Se establece un incremento anual de 2%

37. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura retributiva de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, 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 o sueldo base**, la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.
2. Son **complementos salariales de Puesto** las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

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:

- Complemento de Puesto.
- Plus de Toxicidad
- Plus de Nocturnidad
- Plus de Turnicidad
- Plus de Disponibilidad Fijo
- Plus de Mayor Responsabilidad

COMPLEMENTO “Ad Personam”: Corresponde a el complemento salarial la retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora. Sin perjuicio de lo que se regule independientemente para cada complemento “ad personam”, tendrá carácter de no compensable y no absorbible y no será revalorizable.

Las personas trabajadoras que, en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo el concepto en nómina denominado CPAR, se le incluirá o creará el presente complemento Ad Personam la cuantía anual por importe de 840 euros brutos anuales a percibir en doce pagas. Para el grupo profesional de Conductor Funerario y Encargado de servicios se incluirá una cuantía adicional a la anterior de 522 euros brutos anuales a percibir en doce pagas, debido a la especial dedicación que ha tenido este colectivo.

La cuantía bruta anual del complemento CPAR que se tenga en el momento de la firma del presente convenio será absorbida y compensada por los complementos retributivos identificados en el artículo 37.2 de la estructura retributiva.

También se añadirá en el presente complemento AD Personam, la retribución fija en cómputo anual superior a las tablas de salarios fijos del presente Convenio que resulte superior una vez aplicada la estructura y cuantía salarial de las tablas del presente Convenio Colectivo.

COMPLEMENTO MEJORA VOLUNTARIA ABSORBIBLE: son retribuciones fijadas en función de la política retributiva que pueda establecer la empresa con base en el desempeño del trabajador, tras la firma del presente Acuerdo. Estas serán de carácter voluntario y siempre serán compensables y absorbibles en función de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo o normativa convencional que pueda resultar de aplicación. La compensación y absorción se aplicará igualmente para la neutralización de eventuales errores de cálculo en los conceptos salariales de convenio, así como regularizaciones salariales por incardinación errónea en grupos o subgrupos profesionales. Incluyendo clasificación profesional por movilidad funcional o ascenso.

COMPLEMENTOS 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. Estos complementos que se recogen en el ANEXO 1 serán revalorizables.

COMPLEMENTOS VARIABLES: Complementos que se perciben por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores percibirán cada año natural dos pagas extraordinarias, cada una de ellas por importe de una mensualidad del salario base.

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.

La paga de verano se devengará semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio de cada año, abonándose el día 15 de junio de ese año en proporción al tiempo trabajado en el semestre.

La paga de navidad se devengará semestralmente, del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, abonándose el día 15 de diciembre de ese año.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES Y/O EXTRASALARIALES: Comprenderá aquellas retribuciones no incluidas en los apartados anteriores.

3. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

3.1. Plus Complemento de Puesto: Lo percibirán aquellos puestos considerados en el Anexo I toda vez que retribuye las funciones propias de cada grupo profesional.

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.

Este Plus se abonará durante doce mensualidades.

3.2. Plus de Toxicidad: Lo percibirán aquellos puestos considerados en el Anexo I toda vez que realiza habitualmente 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.

Este Plus se abonará durante doce mensualidades.

3.3. Plus de Nocturnidad: Retribuye el sistema de trabajo en horas nocturnas que se requiere en los puestos de Encargado de Servicio, Conductores Funerarios, Recepcionista, Mozo de

Tanatorio y Operario de Cementerio o Crematorio, debido a la dificultad de establecer un horario rígido de trabajo por la propia naturaleza irregular de la actividad funeraria.

Este plus se abonará durante doce mensualidades.

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.

- 3.4. Plus de Turnicidad:** Retribuye la irregularidad de jornada que se requiere en los puestos de Encargado de Servicio, Conductores Funerarios, Recepcionista, Mozo de Tanatorio y Operario de Cementerio o Crematorio, debido a la dificultad de establecer un horario rígido de trabajo por la propia naturaleza irregular de la actividad funeraria. 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. Este plus se abonará durante doce mensualidades.

- 3.5. Plus de Disponibilidad:** Debido a la imprevisibilidad del sector funerario. Retribuye la irregularidad de jornada que se requiere en los puestos de Conductores Funerarios, Recepcionista, Mozo de Tanatorio y Operario de Cementerio o Crematorio, Profesional de Oficio, debido al sistema de disponibilidad que pueden tener estos puestos de trabajo, en los términos del artículo 17 del Presente Convenio Colectivo. Este plus se abonará durante doce mensualidades. 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.

- 3.6. Plus de mayor Responsabilidad:** Retribuye la disponibilidad, flexibilidad de jornada y responsabilidad que supone un cargo de confianza con responsabilidad sobre gestión de personas, gestiones financieras con impacto, debido al impacto directo que sus gestiones generan en los resultados de la compañía. Este plus se abonará durante doce mensualidades. La cuantía de dicho Plus queda estipulada para cada uno de los niveles retributivos afectados en la tabla

2. COMPLEMENTOS VARIABLES Y DIETAS

Se establece tras la firma y vigencia del presente Convenio Colectivo el siguiente sistema de variable y dietas, sin que suponga dicho sistema una expectativa de derechos ni una condición adquirida para las personas trabajadoras a las que le resulte de aplicación. El sistema de Variables y dietas en cualquier caso, será el único que, como retribución variable, percibirán las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación; quedando sin efecto y totalmente anulado cualquier otro sistema de retribución variable que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

- **Variable de Traslados en turno de presencia:** cuando se realice un traslado durante el turno de presencia, se percibirá la cuantía de 0,14 €/brutos por kilómetro realizado. A estos efectos, se entenderá por desplazamiento el transporte de/con un fallecido/a. Este concepto se devengará siempre que sea fuera la Comunidad de Madrid y con transporte de finado. El presente variable sustituye el sistema de dietas previo, no siendo devengado cualquier otro concepto de dietas que se haya establecido con anterioridad al presente Convenio Colectivo.
- **Variable de Traslados fuera del turno de presencia:** Se devengará este variable en el caso de que por imprevisto del servicio se requiera el llamamiento de una persona trabajadora que se encuentra de descanso y este acepte voluntariamente la gestión del servicio. Se abonarán (de manera no acumulativa) las siguientes cantidades:
 - 50 €/brutos cuando el desplazamiento se realice a las provincias limítrofes a la provincia de Madrid.
 - 90 €/brutos cuando el desplazamiento realizado sea de hasta 250 km desde el centro de trabajo.
 - 110 €/brutos cuando el desplazamiento sea superior a 250 km y hasta los 800 km desde el centro de trabajo.
 - 150 €/brutos cuando el desplazamiento sea superior a 800 km y hasta los 1200 km desde el centro de trabajo.
 - 175 €/brutos cuando el desplazamiento sea superior a 1200 km.

A estos efectos, se entenderá por desplazamiento (ida y vuelta) el transporte siempre que se traslade finado.

Se abonarán en régimen de dietas como concepto extrasalarial siempre que se presente factura simplificada por cada comida de hasta un máximo de:

5 euros para desayuno,
11 euros para la comida
11 euros para la cena.

Este sistema de variable no será acumulable al resto de variables del presente artículo.

- **Variable de servicios en Nocturnidad:** cuando se preste servicio efectivo en horario nocturno, esto es entre las 22 horas y las 06 horas, las horas realizadas se abonarán con un recargo del 12% sobre la hora ordinaria.
- **Variable de servicio en Festivos:** cuando se preste servicio efectivo presencial durante cualquiera de los 14 festivos legalmente establecidos, se percibirá la cuantía de 60 €/brutos por día festivo. No será acumulable el resto de variables contemplados en el presente documento, al presente variable de Festivos.
Dicha cuantía también se percibirá cuando se preste servicio efectivo los días 24 y 31 de diciembre.

No obstante, lo anterior, la Empresa se reserva el derecho de adaptación que fuera necesario en el sistema de variables, en cuanto a objetivos a conseguir o condiciones del servicio, que será en todo caso competencia exclusiva de la Empresa. Todas las modificaciones serán puestas en conocimiento de las personas trabajadoras afectadas con un mes de antelación.

3. OTROS CONCEPTOS SALARIALES Y/O EXTRASALARIALES

3.1. Horas Extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora que se realizase sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, acordada con la Empresa.

La realización de horas extraordinarias deberá estar autorizada previamente por la Dirección del Gerente del centro de trabajo. No se abonará hora extra si no existe esta previa autorización.

De común acuerdo entre Empresa y trabajador, se optará entre abonar las horas extraordinarias retribuyéndose como horas ordinarias o compensarlas por tiempos de descanso retribuidos como hora ordinaria. En caso de no llegar a acuerdo se compensará siempre con descanso.

En el supuesto de que el trabajador, por necesidad del servicio, no pudiese disfrutar de su descanso semanal correspondiente, percibirá su retribución como horas ordinarias incrementadas en el 25% del salario base más el complemento ad personam.

Para el cálculo, se aplicará la siguiente fórmula:

$$[(S.B. + Comp. A.P.) \times 15 \text{ pagas}] / \text{Horas anuales} = \text{SALARIO HORA} \times 1,25 = \text{SALARIO 1 HORA EXTRA}$$

Capítulo X

Otros derechos

38. COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo, la empresa garantizará al trabajador las diferencias entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la suma del Salario bruto mensual fijo, desde el primer día de baja y hasta el máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica.

39. PLAN DE IGUALDAD

1 De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas de más cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá

ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral. Esta obligación afectará, igualmente, a las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras en el mes de marzo del año 2022.

Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas que estén obligadas a ello deberán realizar un diagnóstico en los términos y contenidos previstos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

3. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de selección, contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

4. Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género. Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

5. Protección de las víctimas de violencia de género.

- A. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.
- B. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- C. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- D. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.
- E. Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación 7. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

6. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto. Con independencia de las acciones legales que puedan

interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días laborales– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

40. FORMACIÓN

Sin perjuicio de lo previsto en el art. 64.5 ap. e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia, las partes acuerdan la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

El objetivo de la comisión es la de conocer el plan de formación de los centros de trabajo adscritos al presente Convenio Colectivo. En dicha comisión se facilitará:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

La comisión podrá hacer sugerencias a dicho plan de formación.

2. En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa en materia de formación profesional para el empleo que regula tal sistema de financiación y los permisos individuales de formación, resultará de aplicación la citada normativa y concordante sobre la materia.

41. DERECHOS SINDICALES

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirla o perjudicarla a causa de su afiliación o actividad sindical.

42. FACULTADES Y GARANTÍAS SINDICALES

Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores/as (R.L.T) y sindicales en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

43. HORAS SINDICALES Y SISTEMA DE ACUMULACIÓN DE HORAS

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

1. Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
2. De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
3. De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
4. De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
5. De 751 en adelante: 40 horas

El uso de las horas sindicales establecidas deberá preavisarse a la Empresa con, al menos, 5 días de antelación a su disfrute.

El crédito horario sindical que para las/los representantes legales de los trabajadores dispone la LET, podrán ser acumulado mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados/as. Dicha acumulación deberá ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

44. BENEFICIOS SOCIALES:

1. Premio de Jubilación: Para aquellas personas que a partir del 1 de enero de 2023 soliciten la jubilación, siempre que fuera solicitada en el mes que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para discapacitados), la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad bruta total, cuyo cálculo se obtendrá del importe a resultar de los conceptos salariales fijos que haya percibido en el mes previo a la jubilación ordinaria.

2. Ayuda para empleados con descendientes discapacitados: Para aquellas personas trabajadoras que a partir de 1 de enero de 2023 y mientras dure la vigencia del presente convenio, tengan algún descendiente a cargo discapacitado y cuya discapacidad sea superior al 30%, se abonarán 300 euros brutos anuales a percibir en una paga en el mes de enero de cada año.

ANEXO I

TABLA 2022

	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	TOXICIDAD	NOCTURNIDAD	TURNICIDAD	DISPONIBILIDAD	MAYOR RESPONSABILIDAD	QUEBRANTO DE MONEDA	2 PPEE (S.B)	SALARIO BRUTO ANUAL
Gerente	I	1	1.247,91	260,93	113,45	0,00	0,00	0,00	136,14	0,00	1.247,91	23.596,95
Comercial/Asesor familiar	II	1	907,57	56,72	113,45	113,45	113,45	113,45	0,00	0,00	907,57	18.832,30
Encargado de Servicios	II	2	1.089,08	56,72	113,45	113,45	113,45	0,00	136,14	0,00	1.089,08	21.645,63
Conductor Funerario	II	3	1.043,71	56,72	113,45	113,45	113,45	113,45	0,00	0,00	1.043,71	20.738,20
Conductor Funerario Nuevo Ingreso	II	4	907,57	56,72	113,45	113,45	113,45	113,45	0,00	0,00	907,57	18.832,27
Administrativo	III	1	1.077,74	56,72	0,00	0,00	0,00	0,00	136,14	0,00	1.077,74	17.402,65
Auxiliar Administrativo	III	2	907,57	201,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	907,57	15.120,00
Recepcionista/Mozo Tanatorio	III	5	850,85	56,72	113,45	113,45	113,45	113,45	0,00	0,00	850,85	18.038,19
Limpiador	III	7	850,85	153,90	113,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	850,85	15.120,09
Vigilante	III	6	850,85	267,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	850,85	15.120,12
Personal Cafetería	III	8	850,85	267,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	850,85	15.120,12
Operario Cementerio/ Operario Crematorio	IV	1	805,47	0,00	113,45	113,45	113,45	113,45	0,00	0,00	805,47	16.722,19
Profesional de Oficio (Albañil)/ Enterradores/ Operario Cementerio	IV	2	805,47	0,00	113,45	0,00	113,45	113,45	0,00	0,00	805,47	15.360,77

TABLA 2023 2,5%

	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	TOXICIDAD	NOCTURNIDAD	TURNICIDAD	DISPONIBILIDAD	MAYOR RESPONSABILIDAD	QUEBRANTO DE MONEDA	2 PPEE (S.B)	SALARIO BRUTO ANUAL
Gerente	I	1	1.279,11	267,45	116,29	0,00	0,00	0,00	139,54	0,00	1.279,11	24.186,88
Comercial/Asesor familiar	II	1	930,26	58,14	116,29	116,29	116,29	116,29	0,00	0,00	930,26	19.303,11
Encargado de Servicios	II	2	1.116,30	58,14	116,29	116,29	116,29	0,00	139,54	0,00	1.116,30	22.186,77
Conductor Funerario	II	3	1.069,80	58,14	116,29	116,29	116,29	116,29	0,00	0,00	1.069,80	21.256,65
Conductor Funerario Nuevo Ingreso	II	4	930,26	58,14	116,29	116,29	116,29	116,29	0,00	0,00	930,26	19.303,08
Administrativo	III	1	1.104,68	58,14	0,00	0,00	0,00	0,00	139,54	0,00	1.104,68	17.837,72
Auxiliar Administrativo	III	2	930,26	206,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	930,26	15.498,00
Recepcionista/Mozo Tanatorio	III	5	872,12	58,14	116,29	116,29	116,29	116,29	0,00	0,00	872,12	18.489,14
Limpiador	III	7	872,12	157,75	116,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	872,12	15.498,09
Vigilante	III	6	872,12	274,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	872,12	15.498,12
Personal Cafetería	III	8	872,12	274,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	872,12	15.498,12
Operario Cementerio/ Operario Crematorio	IV	1	825,60	0,00	116,29	116,29	116,29	116,29	0,00	0,00	825,60	17.140,24
Profesional de Oficio (Albañil)/ Enterradores/ Operario Cementerio	IV	2	825,60	0,00	116,29	0,00	116,29	116,29	0,00	0,00	825,60	15.744,79

TABLA 2024 2%

	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	TOXICIDAD	NOCTURNIDAD	TURNICIDAD	DISPONIBILIDAD	MAYOR RESPONSABILIDAD	QUEBRANTO DE MONEDA	2 PPEE (S.B)	SALARIO BRUTO ANUAL
Gerente	I	1	1.304,69	272,80	118,61	0,00	0,00	0,00	142,33	0,00	1.304,69	24.670,62
Comercial/Asesor familiar	II	1	948,86	59,30	118,61	118,61	118,61	118,62	0,00	0,00	948,86	19.689,17
Encargado de Servicios	II	2	1.138,63	59,30	118,61	118,61	118,61	0,00	142,33	0,00	1.138,63	22.630,51
Conductor Funerario	II	3	1.091,19	59,30	118,61	118,61	118,61	118,61	0,00	0,00	1.091,19	21.681,79
Conductor Funerario Nuevo Ingreso	II	4	948,86	59,30	118,61	118,61	118,61	118,61	0,00	0,00	948,86	19.689,14
Administrativo	III	1	1.126,78	59,30	0,00	0,00	0,00	0,00	142,33	0,00	1.126,78	18.194,47
Auxiliar Administrativo	III	2	948,86	210,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	948,86	15.807,96
Recepcionista / Mozo Tanatorio	III	5	889,56	59,30	118,61	118,61	118,61	118,61	0,00	0,00	889,56	18.858,93
Limpiador	III	7	889,56	160,90	118,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	889,56	15.808,06
Vigilante	III	6	889,56	279,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	889,56	15.808,09
Personal Cafetería	III	8	889,56	279,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	889,56	15.808,09
Operario Cementerio/ Operario Crematorio	IV	1	842,11	0,00	118,61	118,61	118,61	118,61	0,00	0,00	842,11	17.483,05
Profesional de Oficio (Albañil)/ Enterradores/ Operario Cementerio	IV	2	842,11	0,00	118,61	0,00	118,61	118,61	0,00	0,00	842,11	16.059,69

TABLA 2025 2%

	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	TOXICIDAD	NOCTURNIDAD	TURNICIDAD	DISPONIBILIDAD	MAYOR RESPONSABILIDAD	QUEBRANTO DE MONEDA	2 PPEE (S.B)	SALARIO BRUTO ANUAL
Gerente	I	1	1.330,79	278,25	120,99	0,00	0,00	0,00	145,18	0,00	1.330,79	25.164,03
Comercial/Asesor familiar	II	1	967,84	60,49	120,99	120,99	120,99	120,99	0,00	0,00	967,84	20.082,96
Encargado de Servicios	II	2	1.161,40	60,49	120,99	120,99	120,99	0,00	145,18	0,00	1.161,40	23.083,12
Conductor Funerario	II	3	1.113,02	60,49	120,99	120,99	120,99	120,99	0,00	0,00	1.113,02	22.115,42
Conductor Funerario Nuevo Ingreso	II	4	967,84	60,49	120,99	120,99	120,99	120,99	0,00	0,00	967,84	20.082,92
Administrativo	III	1	1.149,31	60,49	0,00	0,00	0,00	0,00	145,18	0,00	1.149,31	18.558,36
Auxiliar Administrativo	III	2	967,84	214,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	967,84	16.124,12
Recepcionista / Mozo Tanatorio	III	5	907,35	60,49	120,99	120,99	120,99	120,99	0,00	0,00	907,35	19.236,11
Limpiador	III	7	907,35	164,12	120,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	907,35	16.124,22
Vigilante	III	6	907,35	285,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	907,35	16.124,25
Personal Cafetería	III	8	907,35	285,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	907,35	16.124,25
Operario Cementerio/ Operario Crematorio	IV	1	858,96	0,00	120,99	120,99	120,99	120,99	0,00	0,00	858,96	17.832,71
Profesional de Oficio (Albañil)/ Enterradores/ Operario Cementerio	IV	2	858,96	0,00	120,99	0,00	120,99	120,99	0,00	0,00	858,96	16.380,88

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Las personas trabajadoras que vengan percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio, el Concepto CPAR, dicha cuantía total bruta anual será compensada y absorbida por los siguientes conceptos de la tabla salarial de 2022:

- Plus Nocturnidad
- Plus Turnicidad
- Plus Disponibilidad
- Plus Consolidad
- Plus Toxicidad
- Complemento de Puesto

Si una vez distribuidas dichas cuantías en su cómputo total anual, resultase una diferencia superior a la establecida en esta tabla para su grupo profesional, dicha diferencia quedará garantizada y consolidada en el complemento Ad personam.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Adicionalmente a lo expuesto en esta disposición, aquellas personas que vinieran percibiendo el Complemento CPAR en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, se les incrementará el Complemento Ad Personam 840 euros brutos anuales, a percibir en doce pagas.

Para el grupo profesional de Conductor Funerario y Encargado de servicios que tenga reconocido en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo el complemento CPAR, se incluirá una cuantía adicional a la anterior de 522 euros brutos anuales a percibir en doce pagas, debido a la especial dedicación que ha tenido este colectivo. Este complemento adicional no será abonado a Las personas trabajadoras que en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo tengan la clasificación profesional de Conductor Funerario de Nuevo Ingreso, independientemente de cumplirse el tiempo de permanencia de 12 meses tras la firma del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Excepcionalidad aplicativa de la Mejora Voluntaria absorbible para el presente Convenio Colectivo en los años 2022,2023,2024 y 2025

Se establece de manera excepcional que, tras la firma del presente Convenio Colectivo, aquellas personas trabajadoras que perciban en el momento de la firma del presente Convenio el concepto de Mejora Voluntaria, no se pueda establecer sobre dicho concepto y cuantía compensación y absorción sobre ningún concepto de la tabla salarial del ANEXO I respecto al año 2022.

Para el resto de los años y sobre las tablas del ANEXO I, años 2023 2024 y 2025, se establece que la Mejora Voluntaria Absorbible si podrá compensar y absorber las actualizaciones salariales de las tablas del presente Convenio Colectivo en todos sus conceptos, a excepción del salario base.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Durante la vigencia del Presente Convenio, en el supuesto de resultar de aplicación un Convenio Colectivo de ámbito Superior, la comisión negociadora acordará la adaptación del Convenio Colectivo de Albia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

El complemento de Quebranto de Moneda que venían percibiendo las personas trabajadoras con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, queda integrado en el complemento de Puesto de las actuales tablas del ANEXO I.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Los efectos económicos en los supuestos de los cambios de grupos profesionales por tiempo de permanencia serán a partir de la firma del Convenio Colectivo y no de manera retroactiva.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan plenamente derogados cualesquiera Pactos o Acuerdos vigentes y anteriores, que vinieran ordenando las materias reguladas en este I Convenio Colectivo de la Empresa ALBIA GESTION DE SERVICIOS S.L.U.

(03/1.757/23)

