

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1996** *Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (ASV Funeser, S.L., Funsureste, S.L., Agencia Funeraria la Nueva Málaga, S.L., y Alquiler Carlux, S.L.) (código de convenio número 90100253012015) que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2014, de una parte por los designados por las empresas del Grupo, en representación de las mismas, y, de otra, por la Federación de Servicios Públicos-FSP de UGT y Construcción y Servicios de CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de febrero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS ASV FUNESER, S.L., FUNSURESTE, S.L., AGENCIA FUNERARIA LA NUEVA MÁLAGA, S.L., y ALQUILER CARLUX, S.L.**

#### PREÁMBULO

La Dirección de las Empresas ASV Funeser, S.L., Funsureste, S.L., Agencia Funeraria La Nueva Málaga, S.L., y Alquiler Carlux, S.L. así como la Federación de Servicios Públicos-FSP de UGT y Construcción y Servicios de CC.OO. (que es el resultado de la fusión de las Federaciones de FECOMA-CC.OO. y Federación de Servicios Privados-CC.OO.), reconociéndose todos ellos la legitimación suficiente, de conformidad con lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y reconociendo todos ellos que las empresas anteriormente citadas conforman un Grupo de Empresas por estar todas ellas vinculadas por razones organizativas y productivas e identificadas por el mismo ámbito de aplicación y de actividades relacionadas con la prestación de servicios funerarios, han convenido la suscripción de esta norma paccionada que permita regular las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dichas empresas, en régimen de homogeneidad y con el fin de evitar desajustes, desequilibrios y desigualdades, que pudieran provocar la diversidad de fuentes convencionales o la inexistencia de las mismas en determinadas empresas o centros de trabajo.

Ante ello, han alcanzado tras el periodo de negociación iniciado el 27 de febrero de 2014 el presente Acuerdo, dotado de eficacia general por ser un Convenio Colectivo de Grupo de Empresas de naturaleza estatutaria que, en cualquier caso, ambas partes coinciden en que mejora, en cómputo global y con carácter anual, las condiciones de trabajo que los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación tenían con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación y principios inspiradores

#### Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

El presente Convenio Colectivo de Grupo de Empresa, se suscribe al amparo de lo previsto en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 29) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, pacto o acuerdo aplicable en cualesquiera de las empresas o centros de trabajo a los que se extiende su ámbito funcional de aplicación.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del presente convenio se extiende a todos los centros de trabajo que existan actualmente o puedan abrirse en un futuro, dentro del territorio nacional, y en el ámbito de las empresas que suscriben el presente convenio de Grupo, vinculadas por razones organizativas o productivas, que se relacionan a continuación:

1. ASV Funeser, S.L.
2. Funsureste, S.L.
3. Agencia Funeraria La Nueva Málaga, S.L.
4. Alquiler Car Luxe, S.L.

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

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y extenderá su vigencia durante un periodo de cuatro años (hasta 31 de diciembre de 2018).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. *Compensación. Absorción.*

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

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

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

1. Se constituye una Comisión Paritaria Interempresarial de interpretación y seguimiento del Convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican. Con idénticos criterios se nombrará un número igual de suplentes.

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

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

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

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

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

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

7. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.

d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.

e) Pronunciarse sobre las solicitudes de adhesión de empresas y trabajadores y trabajadoras del grupo de nueva creación de conformidad con lo establecido en el artículo correspondiente al ámbito funcional.

f) Cualesquiera otras funciones que fueran necesarias para garantizar una mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto o en los anexos que formen parte del mismo.

8. Además de las funciones descritas en el ordinal anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se atribuye a esta Comisión Paritaria del Convenio, las funciones relativas a la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, entre las que figurarán las siguientes:

1. Seguimiento de indicadores en materia de género y de los resultados de las acciones previstas en el Plan.

2. Análisis y propuesta de implantación de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

3. Elaboración de un informe anual en el que se recogerá el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan y la efectividad de las mismas en orden a la consecución de los objetivos propuestos.

4.

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

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

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

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

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

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

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

Las resoluciones de Comisión Paritaria deberán emitirse por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Contratación, acceso al empleo y cese

#### Artículo 12. *Normas de aplicación general.*

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

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

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

#### Artículo 14. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse por cualesquiera de las causas legalmente previstas.
2. Cuando el contrato se extinga por la libre voluntad del trabajador o trabajadora, éste deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días para los trabajadores y trabajadoras de los grupos II y III, 30 días para los trabajadores y trabajadoras del grupo I y de 60 días para los trabajadores y trabajadoras del Grupo 0.  
Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del periodo de prueba.
3. El incumplimiento del plazo de preaviso, total o parcial, dará derecho a la dirección de las empresas a descontar de la liquidación un importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso o, en su caso, a reclamar el exceso que resulte respecto de la liquidación.

#### Artículo 15. *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren en el ámbito del presente Convenio colectivo podrán tener una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.
2. Durante el primer año de vigencia de estos contratos, el tiempo de trabajo efectivo será del 75 por 100 de la jornada máxima y la retribución de los/as trabajadores/as contratados/as será del 80 por ciento del establecido en este convenio para el grupo profesional en que se hubiera contratado el/la trabajador/a.  
Durante el segundo y tercer año de vigencia de estos contratos el tiempo de trabajo efectivo será del 85 % y el salario del 90 % del establecido en este convenio para el grupo profesional en que se hubiera contratado/a el/la trabajador/a.

## Artículo 16. *Contratación eventual*

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

## Artículo 17. *Fomento de la contratación indefinida.*

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

## Artículo 18. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

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

El trabajador o trabajadora que estuviera interesado en pasar a situación de jubilación parcial lo comunicará a la empresa que estudiará, en cada caso, la solicitud.

## CAPÍTULO III

### **Estructura de clasificación profesional**

## Artículo 19. *Principios generales y criterios para su desarrollo.*

### 1. Objetivos.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio se implantará un sistema de clasificación profesional que permita la adaptación de los sistemas de clasificación profesional vigentes en los convenios colectivos de sector aplicables hasta la fecha y en la definición de puestos de trabajo existente en aquellos centros de trabajo que carezcan de normativa convencional aplicable, al sistema de clasificación en «Grupos Profesionales» establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La definición e implantación del nuevo sistema de clasificación profesional se realizará teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

Garantizar la equidad interna y la competitividad externa.

Garantizar una adecuada correspondencia entre las competencias requeridas y de la responsabilidad asumidas en cada caso.

Garantizar la compatibilidad entre el desempeño de los puestos que defina esta clasificación y el desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras que los ocupen.

Posibilitar el establecimiento de un régimen retributivo y de una estructura salarial única para todas las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación.

### 2. Grupos profesionales y factores de encuadramiento. Criterios:

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

b) El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional se realizará teniendo en cuenta la concurrencia y ponderación de los siguientes factores de



encuadramiento: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. *Descripción de los grupos profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Mando: Supervisan y ordenarán las funciones de todos los trabajadores y trabajadoras que estén adscritos al departamento, proyecto o dirección que le sea encomendado, respondiendo de la adecuada integración y coordinación de equipos de trabajo multifuncionales.

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

Dentro de este grupo se encuentra incluido el nivel retributivo 0.

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

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

Establecer políticas y procedimientos, estableciendo prioridades.

Coordinar proyectos.

Dirigir equipos y/o departamentos.

Evaluar procedimientos.

Proporcionar asesoramiento especializado.

Control y auditoría interna. Establecimiento de protocolos, procesos y herramientas.

Supervisión de acciones correctoras.

Desarrollar e implementar sistemas de control.

Coordinación de trabajo de personal externo.

Definición, gestión y control del presupuesto.

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

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

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

Subgrupo A. Personal Técnico y Titulado.

Criterios generales de adscripción: estará clasificado en este grupo profesional el personal que con adecuado grado de exigencia, autonomía y contenido intelectual, realiza

funciones que suponen tareas técnicas de carácter homogéneo y heterogéneo, que pueden o no implicar responsabilidad de mando en una o varias áreas funcionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Complejidad: realizan tareas con un nivel elevado de complejidad.

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

Elaboración de informes técnicos y documentales de su especialidad.

Análisis e investigación de propuestas, herramientas, etc.

Asesoramiento en cuestiones de su especialidad.

Prestar servicio al área de la red de operaciones para contribuir a la mejor satisfacción a clientes.

Dentro de este subgrupo se encuentran incluidos los niveles retributivos I-A-1 y I-A-2.

Subgrupo B. Personal Administrativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Mando: En caso de que tenga trabajadores o trabajadoras a su cargo, supervisará y ordenará las funciones de éstos de conformidad con las órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos.

V. Complejidad: realizan tareas con un nivel de complejidad medio.

Dentro de este subgrupo se encuentra incluido el nivel retributivo I-B-1.

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

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

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

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

### 3. Grupo profesional II: Operaciones.

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

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

Subgrupo A. Personal de Coordinación de operaciones.

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

Se trata de funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores dentro de una misma unidad

funcional y bajo la dependencia de los miembros de la dirección de las empresas del grupo o el personal en el que éstos deleguen. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.

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

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

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

II. Iniciativa/autonomía: Elevado grado de iniciativa y de autonomía actuando bajo las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de las empresas del grupo o mandos en los que éstos deleguen.

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

IV. Mando: Supervisará y ordenará las funciones de todos los trabajadores y trabajadoras que estén adscritos a las funciones que les sean encomendadas.

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

Dentro de este subgrupo se encuentra incluido el nivel retributivo II-A-1.

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

Reportar a dirección respecto a su área de coordinación.

Organizar, motivar y desarrollar a los colaboradores/as de su área de responsabilidad.

Supervisar el correcto cumplimiento de los procedimientos que afecten a su área de coordinación.

Apoyar y dar seguimiento a las incidencias de su zona.

Participar en el diseño y supervisión del presupuesto de la zona de coordinación.

Participar en el diseño, supervisión y ejecución del conjunto de acciones comerciales en nivel de responsabilidad.

Diseñar y supervisar los planes/líneas de acción para incrementar la cuota de mercado.

Participar en el diseño e implementación de las acciones de marketing.

Supervisar el cumplimiento de los objetivos asignados a su área de coordinación.

Subgrupo B. Personal de Operaciones.

Criterios generales de adscripción: estará clasificado en este subgrupo el personal que realice tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones específicas que requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa en un nivel adecuado y cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

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

IV. Mando: Habitualmente no tendrán otros trabajadores o trabajadoras a su cargo.

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

Dentro de este subgrupo se encuentra incluidos los siguientes niveles retributivos II-B-1, II-B-2, II-B-3, II-B-4, II-B-5, II-B-6 y II-B-7.

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

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

Grupo profesional III. Servicios Generales.

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

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

Subgrupo A. Responsables de Servicio.

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

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

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

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

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

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

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

IV. Mando: Supervisará y ordenará las funciones de todos los trabajadores y trabajadoras que estén adscritos a las funciones que les sean encomendadas.

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

Dentro de este subgrupo se encuentra incluido el nivel retributivo: III-A-I.

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

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

Subgrupo B. Personal de Servicios Generales.

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

Se incluyen en este subgrupo tanto aquellos trabajadores y trabajadoras que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico como aquellos en los que no se precisan formación específica, salvo ocasionalmente un período de adaptación o experiencia profesional.

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

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

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

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

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

IV. Mando: Habitualmente no tendrán otros trabajadores o trabajadoras a su cargo.

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

Dentro de este subgrupo se encuentra incluidos los niveles retributivos III-B-1 y III-B-2.

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

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

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

Artículo 21. *Equivalencia entre los puestos de trabajo existentes con anterioridad y los nuevos grupos, subgrupos y niveles retributivos.*

A los efectos de establecer la equivalencia entre los puestos de trabajo existentes con anterioridad al presente convenio colectivo en las respectivas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo y los grupos, subgrupos y niveles retributivos que componen la estructura de clasificación profesional pactada en este texto convencional, se incluye a continuación la correspondiente:

Tabla de equivalencia

	Nivel retributivo
<b>Grupo 0 Directivos:</b>	
Director de Organización y Tecnología . . . . .	Nivel 0
Director de Marketing . . . . .	Nivel 0
Director de Operaciones y Servicios Generales . . . . .	Nivel 0
Director Financiero . . . . .	Nivel 0
Director Departamento Jurídico . . . . .	Nivel 0
Director de Gestión de Personal . . . . .	Nivel 0
Director de Relaciones Laborales . . . . .	Nivel 0
<b>Grupo I. Técnicos y Administrativos:</b>	
<b>Subgrupo A. Personal Titulado y Técnico:</b>	
Adjunto Dirección SS.CC . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Control de Gestión . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Gestión de Demanda . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Auditoría Interna . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Servicio Prevención de Riesgos Laborales . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Mantenimiento . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Financiero . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Mercados . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Soporte . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Telecomunicaciones . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Sistemas . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Atención al Cliente . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Desarrollo de Personas . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable del Area de Producto . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable de Reingeniería de Procesos . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable de Coordinación de Servicios . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable I+D+I . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Área TIC . . . . .	Nivel I-A-1
Responsable Software . . . . .	Nivel I-A-1
Gestor de Proyectos . . . . .	Nivel I-A-2
Técnico TIC . . . . .	Nivel I-A-2
Técnico Prevención de Riesgos Laborales . . . . .	Nivel I-A-2
Técnico Relaciones Laborales . . . . .	Nivel I-A-2
Técnico de Desarrollo de Personas . . . . .	Nivel I-A-2
Técnico Selección y Acogida de Personas . . . . .	Nivel I-A-2



	Nivel retributivo
Técnico Operaciones .....	Nivel I-A-2
Auditor Interno .....	Nivel I-A-2
Controller .....	Nivel I-A-2
Técnico Marketing .....	Nivel I-A-2
Subgrupo B. Administrativos:	
Asistente Consejero Delegado .....	Nivel I-B-1
Administrativo SS.CC. ....	Nivel I-B-1
Administrativo Red Servicios Funerarios .....	Nivel I-B-1
Técnico Administrativo .....	Nivel I-B-1
Administrativo Nivel I (CPD) .....	Nivel I-B-1
Técnico Administrativo .....	Nivel I-B-1
Recepcionista SS.CC. ....	Nivel I-B-1
Grupo II. Personal Operaciones:	
Subgrupo A. Coordinación de Operaciones:	
Director de Zona .....	II-A-1
Coordinador .....	II-A-1
Director Operativo .....	II-A-1
Director Comercial .....	II-A-1
Director Comercial de Zona .....	II-A-1
Subgrupo B. Personal Operaciones:	
Delegado de Centro S.F. ....	Nivel II-B-1
Delegado Operativo S.F. ....	Nivel II-B-1
Delegado Comercial S.F. ....	Nivel II-B-1
Responsable Asesores Comerciales .....	Nivel II-B-2
Asesor Servicios Senior .....	Nivel II-B-2
Gestor Repatriaciones .....	Nivel II-B-2
Funerario Asesor .....	Nivel II-B-2
Asesor Servicios Junior .....	Nivel II-B-3
Responsable de Servicios .....	Nivel II-B-4
Responsable Unidad Traslado .....	Nivel II-B-4
Funerario Senior .....	Nivel II-B-4
Conductor Unidad Traslados .....	Nivel II-B-5
Funerario Junior .....	Nivel II-B-5
Mozo Funerario .....	Nivel II-B-6
Responsable Recepcionistas Tanatorio .....	Nivel II-B-7
Recepcionista Tanatorio .....	Nivel II-B-7
Gestor Administrativo S.F. ....	Nivel II-B-7
Asistente Protocolo .....	Nivel II-B-7
PAF: Personal de Atención a Familias .....	Nivel II-B-7
Grupo III. Servicios Generales:	
Subgrupo A. Responsables de Servicio:	
Responsable Limpieza .....	Nivel III-A-1
Subgrupo B. Personal Servicios Generales:	
Operario/A de Limpieza .....	Nivel III-B-1
Personal Oficinas Varios .....	Nivel III-B-2

#### Artículo 22. *Formación profesional.*

La Dirección de las Empresas del Grupo y los sindicatos firmantes del presente Convenio, consideran la formación de los trabajadores y trabajadoras como una herramienta estratégica dentro de la política de Recursos Humanos y un instrumento indispensable para facilitar el desarrollo profesional y mantener unos adecuados niveles de cualificación profesional.

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

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

Por todo ello se considera obligatoria la asistencia a los cursos programados por la empresa, que deberán impartirse preferentemente dentro de la jornada laboral. En aquellos supuestos en los que no fuera posible la impartición del curso dentro de la jornada, se informará al respecto a la representación social y se compensará a los trabajadores y trabajadoras afectados con un descanso equivalente al número de horas utilizadas en la formación fuera de la jornada de trabajo.

A tal fin la empresa comunicará a los trabajadores y trabajadoras afectados la celebración de los cursos de formación con al menos tres meses de antelación a su comienzo.

#### Artículo 23. *Promoción profesional.*

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

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

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

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

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras adscritos al nivel retributivo II-B-5, promocionarán de forma automática al nivel retributivo II-B-4 por el transcurso de 24 meses de trabajo efectivo siempre y cuando hubieran cursado la formación obligatoria propuesta por la empresa. No será necesaria la acreditación de este requisito cuando la falta de formación sea imputable a la empresa y, en caso de ser imputable al trabajador, podrá acreditar la formación necesaria para acceder al nivel superior en el plazo de los seis meses siguientes.

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

## CAPÍTULO IV

### Movilidad geográfica y funcional

#### Artículo 24. *Concepto de movilidad funcional.*

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

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

3. En todos los casos, la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, donde no lo hubiera, al comité intercentros de la empresa afectada.

#### Artículo 25. *Modalidades.*

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

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

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

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

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

2. Movilidad funcional ascendente: Consiste en la realización por el trabajador/a de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de grupo profesional superior a aquel al que está adscrito.

Siempre que las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el desempeño del nuevo puesto lo permitan y existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo aconsejen, la Dirección de las Empresas del Grupo podrá encomendar al trabajador/a la realización de funciones propias de otro puesto de trabajo de grupo profesional superior a aquel al que está adscrito de conformidad con las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

3. Movilidad funcional descendente: Consiste en la realización por el trabajador/a de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de grupo profesional inferior a aquel al que está adscrito.

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

La realización de funciones de grupo profesional inferior sólo podrá mantenerse durante el tiempo imprescindible y se realizará siempre sin menoscabo de los derechos económicos del trabajador/a y con respeto de su dignidad.

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

#### Artículo 26. *Garantías para el trabajador/a:*

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

#### Artículo 27. *Circulación de trabajadores y trabajadoras entre empresas del grupo.*

Ambas partes convienen que los trabajadores y trabajadoras podrán circular entre las diferentes empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, siendo preciso para ello el mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la dirección de las empresas y la comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

## CAPÍTULO V

### Sistema retributivo

#### Artículo 28. *Principios generales.*

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

2. El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador/a por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista

en este Convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

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

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

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

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

#### Artículo 29. *Principio de no discriminación en materia retributiva.*

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

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

#### Artículo 30. *Salarios base y complementos.*

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

1. Se entiende por salario base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo que corresponde percibir al trabajador/a en función de las tareas desarrolladas y de la consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.

2. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador/a o al puesto de trabajo o función desempeñada.

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

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

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

c) De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el trabajador/a percibe por alguna característica personal.

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

- Salario Base.
- Plus Toxicidad.
- Complemento de Garantía Salarial.
- Complemento Personal Consolidado.
- Complemento de Idiomas.
- Plus de Disponibilidad.
- Plus de Residencia en Ceuta.
- Plus de Vinculación a Bonificación Ceuta.
- Plus de Nocturnidad.
- Complemento Auxilio Tanatopraxia.
- Complemento Desplazamiento.
- Complemento Traslado Ceuta.

#### Artículo 31. *Plus Toxicidad.*

Lo percibirá el personal encuadrado en el Grupo Profesional II, que realice 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.

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

#### Artículo. 32. *Complemento de Garantía Salarial.*

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

2. A partir de la entrada en vigor de este convenio, la cuantía percibida hasta ahora en concepto de antigüedad o equivalente pasará a integrarse en este Complemento de Garantía Salarial.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, la cuantía percibida tras la integración por este Complemento de Garantía Salarial se revalorizará durante el año 2015 en 180 euros anuales, durante 2016 en 170 euros anuales y durante 2017 en 160 euros anuales, sin que al citado complemento, le resulten de aplicación cualesquiera otros incrementos retributivos establecidos en el presente Convenio.

La aplicación de los incrementos señalados en el párrafo anterior en ningún caso podrá suponer que la cuantía total percibida por cada trabajador, con carácter anual por el concepto de Complemento de Garantía Salarial supere el importe de 2.032,69 euros anuales.

Una vez alcanzado dicho límite en cualquiera de los tres ejercicios anteriormente citados, este Complemento de Garantía Salarial no será revalorizable.

4. Este complemento no tendrá carácter compensable ni absorbible, salvo lo dispuesto en el apartado anterior, y será revalorizable, exclusivamente, de conformidad con lo dispuesto en el apartado tercero del presente artículo.

5. Sin perjuicio de todo lo anterior, en aquellos casos en los que, como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura salarial la suma de los conceptos de Salario Base, Plus Tóxico, Complemento de Idiomas y Complemento de Garantía Salarial resultara superior a la suma de todos los conceptos retributivos fijos que viniera percibiendo el trabajador/a con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, el exceso se absorberá mediante la reducción de la cuantía del Complemento de Garantía Salarial hasta equiparar su retribución total con el nivel retributivo (Salario Base y Plus Tóxico, en su caso) que le corresponda de conformidad con la nueva estructura retributiva y de clasificación profesional, sin que en ningún caso la aplicación de esta norma pueda suponer un deslizamiento al alza de los niveles retributivos fijados en este Convenio como consecuencia de la implantación de este complemento de garantía salarial.

6. No será de aplicación lo previsto en los apartados anteriores a los trabajadores y trabajadoras adscritos a los centros de trabajo de las provincias de Málaga y Cádiz, pertenecientes a la empresa ASV-Funeser, S.A. y que tienen las cuantías por el concepto de antigüedad ya congeladas e incorporadas al salario consolidado a 31 de diciembre de 2014. En este supuesto, se procederá a integrar la citada cuantía en el Complemento Personal Consolidado.

#### Artículo 33. *Complemento Personal Consolidado.*

1. A aquellos trabajadores y trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo una retribución fija total anual (excluidos de dicho cómputo anual los conceptos de antigüedad, complemento funcional, complemento de destino, plus de residencia de Ceuta y plus de vinculación a la bonificación de Ceuta) superior a la suma de los nuevos conceptos salariales regulados en este Convenio, se les abonará un Complemento Personal Consolidado por la diferencia.

2. Este complemento no será compensable ni absorbible en ningún caso salvo en los supuestos en los que resultara de aplicación el Complemento de Disponibilidad regulado en el artículo 35 cuya cuantía minorará, hasta donde alcance, la cuantía percibida en concepto de Complemento Personal Consolidado.

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

3. Este complemento será exclusivamente revalorizable de la siguiente forma:

Con efectos de 1 de enero de 2015, 0,3 % del importe al que ascienda este concepto retributivo una vez realizado el volcado a la nueva estructura retributiva.

Para el año 2016: 0,3 % del importe percibido por este concepto en 2015.

Para el año 2017: 0,3 % del importe percibido por este concepto en 2016.

Para el año 2018: 0,3 % del importe percibido por este concepto en 2017.

#### Artículo 34. *Complemento de Idiomas.*

Se devengará el Complemento de Idiomas por aquellos/as trabajadores/as que para el normal desarrollo de su trabajo hagan uso de uno o más idiomas, distintos a los establecidos como oficiales dentro del Estado o cooficiales (castellano, catalán, euskera o gallego). El objeto del presente complemento es retribuir la habilidad cualificada del trabajador/a que supone el dominio y uso de otros idiomas distintos a los oficiales y el beneficio que la empresa obtiene de esa aptitud del trabajador/a.

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

Los trabajadores/as que a la firma del presente convenio ya hubieran acreditado la aptitud necesaria para percibir este complemento y vinieran percibiéndolo a 31 de diciembre de 2014 continuarán percibiéndolo en la cuantía fijada en el presente Convenio.

El importe del Complemento de Idiomas queda fijado en la cuantía de 85,74 euros brutos mensuales, que se percibirá por cada idioma reconocido conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

2. Este complemento no será compensable ni absorbible.

3. Este complemento se revalorizará de conformidad con lo establecido en el artículo 45.

#### Artículo 35. *Complemento de Disponibilidad.*

1. El personal que esté sujeto al régimen de disponibilidad, previsto en el artículo 47, percibirá por este concepto una cuantía mensual de 115 euros brutos en 12 pagas anuales.

2. Este complemento no será compensable ni absorbible.

3. Este complemento se revalorizará de conformidad con lo establecido en el artículo 45.

#### Artículo 36. *Complemento de Residencia en Ceuta y Melilla.*

De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores y trabajadoras que presten su servicio en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, verán incrementado su salario base en un 25 por 100 en concepto de indemnización por residencia.

#### Artículo 37. *Complemento de Vinculación Bonificación Ceuta.*

En aplicación de la modificación del apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el Boletín Oficial del Estado del día 5 de octubre de 2011, y al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, y como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, con efectos 1 de enero de 2015, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

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

Los/as trabajadores/as que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

Los/as trabajadores/as contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

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

#### Artículo 38. *Complemento de Nocturnidad.*

1. El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley



del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la remuneración específica que se determina en este artículo.

2. El trabajador/a que preste servicio entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirá, por cada hora de trabajo efectivo en dicho horario, un incremento sobre el Salario Base que le correspondiera, de conformidad con las tablas del presente convenio, de un catorce por ciento (14 %).

A estos efectos, para determinar el valor de la hora nocturna, con el incremento establecido en el párrafo anterior del 14 % sobre el valor de la hora ordinaria, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora nocturna} = \frac{(\text{Salario Base mes} \times 14) + [(\text{Salario Base mes} \times 14) \times 0,14]}{\text{Jornada anual}}$$

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

#### Artículo 39. *Complemento Auxilio Tanatopraxia.*

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

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

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

4. Este complemento se revalorizará de conformidad con lo establecido en el artículo 45.

#### Artículo 40. *Complemento de Desplazamiento.*

1. Desplazamientos provinciales: Los desplazamientos efectuados en vehículos propiedad de la empresa, como consecuencia de la prestación de los servicios funerarios dentro de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo al que este adscrito el trabajador/a, no darán derecho a retribución adicional ni compensación alguna.

2. Desplazamientos nacionales o internacionales: A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de conducción de vehículos funerarios por traslado de cadáveres a distancias superiores a los 400 km, computándose éstos desde su centro de trabajo hasta el lugar de destino y retorno a aquel, un complemento de 0,129 euros brutos por cada kilómetro del desplazamiento.

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

Lo establecido en el presente apartado no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que hubieran sido contratados específicamente para la realización de desplazamientos o traslado de cadáveres o servicios de acompañamiento.

3. Este complemento, tendrá carácter salarial y no de suplido, y se revisará anualmente conforme al porcentaje de revisión que se aplique a la tabla salarial del presente convenio.

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

#### Artículo 41. *Complemento Traslado Ceuta.*

1. Los traslados de servicios funerarios con vehículo de empresa y con destino a la Ciudad Autónoma de Ceuta, así como a otros países del norte de África, se retribuirán de forma unitaria por cada servicio efectuado por un importe total y único de 71,65 euros brutos, sin perjuicio de las dietas que se pudieran devengar por tal motivo.

2. Este complemento, tendrá carácter salarial y no de suplido, y se revisará anualmente conforme al porcentaje de revisión que se aplique a la tabla salarial del presente convenio.

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

#### Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

1. Los trabajadores y trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias al año. Estas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se abonarán en los meses de julio y diciembre.

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

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

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

#### Artículo 43. *Complemento de destino y complemento funcional.*

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

2. La cuantía de estos complementos será la que, en cada caso, se determine por la Dirección de las empresas del Grupo. No tendrá carácter consolidable ni revalorizable.

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

#### Artículo 44. *Dietas y kilometraje.*

1. En caso de desplazamientos fuera del municipio habitual, el trabajador/a percibirá una compensación por los gastos en los que incurra, previa justificación de los mismos, con un límite máximo de 15 euros para la media dieta y 40 euros la dieta completa.

Las pernoctas serán organizadas por parte de la empresa. En caso de que resulte imposible se compensarán, previa justificación.

2. Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,28 euros por kilómetro recorrido, siempre y cuando el viaje se haya realizado con autorización del empresario y en vehículo propiedad del empleado.

3. Ambos complementos extrasalariales se revisarán anualmente conforme al porcentaje de revisión que se aplique a la tabla salarial del presente convenio.

#### Artículo 45. *Actualización de retribuciones.*

1. Las cuantías establecidas en cada uno de los conceptos recogidos en las Tablas Salariales que constan en el anexo I, con excepción de aquellos que no tengan la consideración de revalorizables o que tenga su específico sistema de actualización (Complemento de Garantía Salarial y Complemento Personal Consolidado), serán objeto de una actualización anual de conformidad con lo establecido en el presente artículo:

a. Para 2015, se actualizarán en el mayor de los siguientes porcentajes: 0,3 % o el IPC real correspondiente al año 2014.

b. Para 2016 se actualizarán a partir del 1 de enero de 2016 conforme al IPC real correspondiente al año 2015.

c. Para 2017, se actualizarán a partir del 1 de enero de 2017 conforme al IPC real correspondiente al año 2016.

d. Para 2018, se actualizarán a partir del 1 de enero de 2018 conforme al IPC real correspondiente al año 2017.

2. En caso de que en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo hubiera un IPC de signo negativo, no se actualizarán a la baja las tablas salariales del año anterior, quedando las mismas vigentes para el año siguiente, ni se producirá una compensación de futuro.

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

## CAPÍTULO VI

### Jornada y tiempo de trabajo

#### Artículo 46. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo para los años de vigencia del convenio colectivo será la siguiente:

Jornada máxima para 2015: 1.816 horas anuales de trabajo efectivo.

Jornada máxima para 2016 y 2017: 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

Jornada máxima para 2018: 1796 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el personal asignado al área de red de operaciones, la jornada establecida en el presente apartado supondrá la prestación ordinaria de servicios durante los siguientes días/año:

Jornada para 2015: 235 días de trabajo efectivo.

Jornada para 2016 y 2017: 233 días de trabajo efectivo.

Jornada para 2018: 232 días de trabajo efectivo.

2. En la jornada diaria cuando la misma supere las seis horas continuadas, los trabajadores/as que realicen actividades vinculadas a la red de operaciones, fuere cual fuere su clasificación profesional, disfrutarán de un descanso retribuido y recuperable de 15 minutos, mientras que los trabajadores/as que realicen actividades vinculadas a servicios centrales cualquiera que fuera su clasificación profesional, disfrutarán, de un descanso retribuido y recuperable de 20 minutos.

3. Los horarios de trabajo serán los siguientes:

1. Servicios centrales: El horario de trabajo en los meses de septiembre a junio, será de 8 horas y 40 minutos de lunes a jueves, con un descanso de 1 hora (comida).

El inicio de la jornada se podrá efectuar entre las 08:00 y las 09:00 horas, en fracciones de 30 minutos y la finalización de la misma se producirá, en función de la entrada, entre las 18:00 y las 19:00 horas.

Los viernes el horario será de 08:00 a 15:00 horas, con la misma flexibilidad de una hora en la entrada y la salida, en las mismas fracciones con un descanso retribuido y recuperable dentro de esta jornada de 20 minutos.

El horario de trabajo en los meses de Julio y Agosto será de 08:00 a 15:00 de lunes a viernes y con idéntica flexibilidad en la entrada y salida con un descanso retribuido y recuperable dentro de esta jornada de 20 minutos.

2. Red de operaciones: 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 obligados los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la red de operaciones a la prestación del servicio durante los días laborables –incluidos los festivos no recuperables– que resulten de la aplicación de los cuadrantes de servicio que en cada centro se establezcan. En la elaboración de los cuadrantes se tendrán en cuenta, en todo caso, las compensaciones en descanso que correspondan y los límites de jornada máximos establecidos en este Convenio.

Dichos turnos podrán ser fijos o rotativos.

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

4. Cambio de turno:

a) Se admiten los cambios de turnos de trabajo entre trabajadores y trabajadoras del mismo centro de trabajo y de puesto de trabajo equivalentes entre sí. Esta posibilidad de cambio no se extenderá a aquellos supuestos que tengan por objeto, de forma habitual, cambiar un turno por otro.

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

b) Si, como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador o trabajadora debe acudir a su puesto en un día previsto como descanso semanal, acumulación o libranza en su cuadrante de turnos, tendrá derecho a disfrutar otro día de descanso compensatorio así como percibirá como recargo económico una cantidad equivalente al 75 % del valor del día trabajado.

**Artículo 47. Jornada especial de disponibilidad**

Estarán sometidos a esta jornada especial de disponibilidad los trabajadores y trabajadoras que ante la imposibilidad de programar el acaecimiento de las asistencias a servicios funerarios, no permita la sujeción a un horario o turno prefijado con antelación. Igualmente resultará de aplicación este tipo de jornada en aquéllos 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.

Sin perjuicio del límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 46 del presente Convenio colectivo, a los trabajadores y trabajadoras sometidos a la jornada especial de disponibilidad, se les aplicará la misma de conformidad con las siguientes normas:

1. No se establece un horario para los trabajadores y trabajadoras a los que resulte de aplicación esta jornada especial, debiendo atender los servicios o trabajos que se produzcan durante las 24 horas del día, todo ello sin perjuicio de que tendrán como límite máximo de horas efectivas de trabajo las horas establecidas como jornada máxima anual acordada para todos los trabajadores y trabajadoras en el artículo 46.
2. A efectos del cómputo de la jornada máxima anual, solamente tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo las realizadas desde que se produce la llamada para la incorporación al servicio hasta la finalización del mismo.
3. El régimen de descansos de los trabajadores y trabajadoras a los que resulte de aplicación la jornada especial de disponibilidad regulada en el presente artículo será el del personal del área de la red de operaciones, conforme a lo establecido en el artículo 50.
4. 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, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada máxima establecida en el presente convenio colectivo así como del régimen de descansos.
5. La adscripción de un trabajador/a a la jornada especial de disponibilidad, ya sea total o parcial, requerirá la comunicación previa al trabajador/a afectado y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, al Comité intercentros de la empresa con, al menos, treinta días de antelación a la fecha de efectividad de la misma.
6. Con independencia de la adscripción total o parcial a la jornada especial de disponibilidad, el trabajador/a percibirá la totalidad del Complemento de Disponibilidad en los términos establecidos en el presente artículo y en el artículo 35.

#### Artículo 48. *Jornada irregular.*

1. La empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un porcentaje máximo del 10 por 100 de la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 46.
2. Lo anterior no resultará de aplicación para los trabajadores y trabajadoras adscritos a la jornada especial de disponibilidad, que se regirá de conformidad con su propia regulación específica.

#### Artículo 49. *Cuadro de horarios.*

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación si fueran mensuales, con tres días los quincenales y con dos días los semanales.

#### Artículo 50. *Descanso semanal.*

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

- a) Las empresa podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados respetando los límites de días de trabajo efectivos recogidos en el artículo 46, y agrupando en días consecutivos, preferentemente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, los días de descanso. Necesariamente los días de descanso no han de coincidir en domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal según los criterios del punto b).

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

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

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

b.2) Que ningún trabajador/a a turnos prestará servicios más de cuatro fines de semana consecutivos, salvo situaciones imprevistas del servicio.

La limitación establecida en el apartado b.2) se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras siempre que la prestación de servicios lo permita.

El mismo tratamiento se aplicara para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, fijándose criterios de alternancia y/o rotación para los trabajadores y trabajadoras sujetos a esta circunstancia.

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

#### Artículo 51. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

2. Periodos de disfrute:

2.1. Para el personal perteneciente al área de servicios centrales la distribución será la siguiente, no pudiéndose fraccionar en más periodos de los previstos en este apartado:

Un periodo mínimo de quince días consecutivos a disfrutar en los meses de julio y agosto.

Un periodo de ocho días consecutivos.

Un periodo de cinco días consecutivos.

Dos días sueltos que se podrán disfrutar en puentes o junto a un fin de semana u otro periodo vacacional.

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

Dos periodos de 15 días naturales consecutivos.

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

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

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

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

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

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

6. Las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente, indiferentemente de que el alta se produzca o no dentro del año natural. En el caso de que la trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a la situación de baja por maternidad, estas se suspenderán, disfrutándose tras su reincorporación.

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

8. En caso de que, durante el periodo de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras fueran declarados en situación de IT, ésta interrumpirá el periodo de vacaciones.

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

Aquellos trabajadores y trabajadoras contratados para prestar servicios específicamente en el turno de noche de forma fija, percibirán durante las vacaciones la cantidad correspondiente al Plus de Nocturnidad.

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

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

#### Artículo 52. *Excedencias.*

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Excedencia voluntaria: El trabajador o trabajadora con antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiéndose solicitar una nueva excedencia voluntaria hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde la finalización de la última excedencia. Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

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

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o subgrupo profesional donde estuviera encuadrado el trabajador/a y que hubiera o pudiera producirse en la empresa.

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

3. Excedencia especial para la realización de estudios: Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios o estudios de investigación relacionados con su carrera profesional, podrán situarse en situación de excedencia especial por estudios durante un periodo máximo de 9 meses dentro de cada año natural y con un máximo de cuatro años naturales consecutivos.

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

#### Artículo 53. *Licencias y permisos retribuidos.*

##### 1. Criterios generales.

1. Los permisos se disfrutarán de forma continuada y comenzarán a contarse el mismo día en que se produzca el hecho causante. No obstante si el día en que se produjese el hecho causante, el trabajador/a ya hubiera trabajado el 50 % o más de la jornada de ese día, el permiso comenzará a computarse el día siguiente.

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

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

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



2. Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador/a, quince días.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de familiares de 1.<sup>er</sup> o 2.<sup>o</sup> grado de consanguinidad y 1.<sup>o</sup> de afinidad. En caso de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- c) Dos días en caso de fallecimiento de familiares de 2.<sup>o</sup> grado de afinidad.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo, dos días que se ampliarán a cuatro en los supuestos en los que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento. Si el nacimiento precisase cesárea, se incrementará el permiso en un día más.
- e) En los supuestos de maternidad de trabajadoras que tengan acreditada la condición de personas con discapacidad, el permiso de maternidad previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se ampliará una semana más (hasta las 17 semanas).
- f) Dos días por, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.
- g) Un día en caso de matrimonio de hijos o hijas.
- h) Un día en caso de traslado del domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento.
- j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Cuando ambos padres trabajen en la empresa el derecho de la trabajadora embarazada a ausentarse del trabajo para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de atención al parto se extiende también al otro progenitor, en los mismos términos y condiciones.
- l) Los/Las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación del permiso, disfrutando de 15 días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad.
- m) Las personas víctimas de la violencia de género 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 trabajadora. Igualmente dicho permiso podrá utilizarse durante el tiempo necesario para la asistencia médica, psicológica o jurídica que precisen.
- n) Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un máximo de dos días de permiso retribuido cada año natural de vigencia del convenio colectivo que serán recuperables en el plazo de tres meses a contar desde el momento de su disfrute. Deberán ser solicitados con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha de su disfrute.

### 3. Licencias no retribuidas.

1. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad

de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

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

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

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

4. Reducción de jornada. A los efectos establecidos en el artículo 37.5, párrafos dos y tres, del Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular en jornadas completas la reducción de jornada prevista en dichos párrafos previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectados.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 54. *Objeto.*

El presente capítulo tiene por objeto establecer los principios generales por los que se ha de regir la actuación de los empleados sujetos al ámbito funcional del presente convenio en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcando la actividad profesional dentro de la misión y los valores de la compañía (humildad, respeto, trabajo en equipo, responsabilidad y orientación al cliente) tal y como los mismos se definen en su código ético y dando respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas conductas que, por considerarse contrarias a los mismos se califican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

#### Artículo 55. *Conceptos básicos y principios de actuación.*

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas del Grupo, de conformidad con el procedimiento establecido para cada supuesto en el presente capítulo, cuando cometan alguna de las faltas tipificadas en los artículos 60 a 62, o incurran en cualesquiera otros incumplimientos laborales o conductas sancionables de conformidad con lo previsto en el contrato individual de trabajo, en el Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, en la normativa reguladora de la relación laboral que le resulte de aplicación.

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

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

#### Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

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

La prescripción de las faltas se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que

este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por esta casusa podrá superar los 30 días.

#### Artículo 57. *Cancelación de las faltas.*

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

1. Las leves: a los tres meses de haber devenido firmes siempre que 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.

#### Artículo 58. *Procedimiento sancionador*

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

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

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

1.2. La empresa podrá acordar la suspensión de empleo 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 al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la retribución salarial fija.

1.3. 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.

1.4. Del escrito de comunicación de sanciones por faltas graves y muy graves se dará traslado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado y al sindicato al que estuviera afiliado el trabajador/a siempre que le constara a la Dirección dicha afiliación.

1.5. El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a los 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 delegados de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a.

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

a) Comunicación por escrito al trabajador/a afectado 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 trabajador/a afectado así como a los representantes legales y/o sindicales, quienes podrán presentar cuantas alegaciones estimen convenientes en defensa de su derecho así como proponer la práctica de las pruebas que consideren necesarias.

c) En los diez días siguientes a la finalización del trámite de audiencia a que hace referencia la letra anterior, la Empresa comunicará 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 al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la retribución salarial fija.

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

#### Artículo 59. Sanciones laborales.

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

1. En los supuestos de comisión de faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. En los supuestos de comisión de faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

3. En los supuestos de comisión de faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días.

Despido.

#### Artículo 60. 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 55, se consideran, en todo caso, como faltas leves, las siguientes:

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

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

2. La falta de notificación previa o, de no ser posible, en el plazo de 24 horas, de las razones justificativas de la falta de asistencia al trabajo, salvo los supuestos de fuerza mayor.
3. La falta de pulcritud o de aseo personal.
4. La inasistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin causa que lo justifique. A estos efectos se equipara a la inasistencia la incorporación al trabajo una vez transcurrida la tercera parte de la jornada.
5. La negligencia o los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa siempre que no se produzca un deterioro o daño importante en los mismos, en cuyo caso será falta grave.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono o cualesquiera otros datos que posibiliten su localización a efectos de notificaciones, dentro de los cinco días siguientes a la materialización del mismo.
7. Realizar el cambio de turno de trabajo con otro colaborador/a sin comunicación previa de 48 horas al responsable de centro, o de 12 horas en casos de fuerza mayor.
8. La negligencia o desinterés en la prestación del trabajo, sin que de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros, en cuyo caso será falta grave.
9. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 61. *Faltas graves.*

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 55, se consideran, en todo caso, como faltas graves, las siguientes:

1. Más de cuatro y menos de ocho faltas puntualidad en la entrada o salida al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera.  
Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante el servicio incluyendo tanto a los clientes como al público o a los compañeros del servicio y siempre que tal actuación no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, podrá ser considerada como muy grave.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días en un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo, sin causa justificada aun cuando sea por un breve periodo de tiempo. Si además se pusiera en riesgo la integridad de las personas o de las cosas la falta podrá ser calificada como muy grave.
5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético, siempre que no incidan gravemente en la ejecución del trabajo o no impliquen un quebranto manifiesto de la disciplina, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave, siempre que la orden o instrucción no implicara para el trabajador/a infringir preceptos legales o la causara un notorio perjuicio directo.
6. Negarse a realizar un servicio siempre y cuando la encomienda del servicio no supongan infracción de preceptos legales o un perjuicio notorio directo para el empleado.

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

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

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

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

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

12. La embriaguez y toxicomanía no habitual en el trabajo, siempre que no medie conducción y que no suponga un riesgo para el propio trabajador/a, para sus compañeros, para las instalaciones o para el público en general.

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

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

15. La realización de cualquier tipo de actos tendentes a encubrir u ocultar las faltas cometidas por otros trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

19. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

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

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

22. Dormir en el desarrollo de la jornada laboral.

23. 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.

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

25. No comunicar a la empresa, en el plazo de cuatro días los partes de baja, confirmación y alta por incapacidad temporal y accidente de trabajo.

Artículo 62. *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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 55, se consideran, en todo caso, como faltas muy graves, las siguientes:

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

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

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

3. La simulación de la presencia de otro trabajador/a en la Empresa.

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

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

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

Con carácter previo a la aplicación de la sanción que corresponda por la conducta tipificada en el párrafo anterior, la empresa ofrecerá al trabajador/a la posibilidad de optar por someterse de forma efectiva a tratamiento de desintoxicación, de tal forma que, si el trabajador/a aceptara someterse al mismo, quedaría en suspenso la ejecución de la sanción hasta la acreditación por el trabajador/a de la finalización de mismo.

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

Procederá el archivo de las actuaciones realizadas una vez acreditada por el trabajador/a la superación del tratamiento de desintoxicación.

De todo ello, siempre y cuando el trabajador/a muestre su autorización expresa y por escrito, se dará conocimiento previo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, comité intercentros de la empresa respectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**Artículo 63. Retrasos.**

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

En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho periodo tendrá la consideración de tiempo debido al trabajo a los correspondientes efectos.

## CAPÍTULO VIII

**Derechos sindicales****Artículo 64. Crédito horario para las Comisiones Paritarias de administración y gobierno del Convenio.**

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

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

**Artículo 65. Comités Intercentros.**

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

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

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

4. Los diferentes Comités Intercentros desarrollarán en el primer trimestre de 2015 su propio reglamento de funcionamiento interno, facilitando copia del mismo a la Dirección de la Empresa a los efectos pertinentes.

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

1. Interlocución, negociación y participación en nombre de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de despido colectivo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, siempre y cuando afecte a dos o más centros de trabajo o a un único centro de trabajo que no tenga representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

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

#### Artículo 66. *Órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.*

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

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

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

#### Artículo 67. *Acumulación de crédito horario sindical.*

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

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

#### Artículo 68. *Crédito horario.*

Cada representante de los trabajadores y trabajadoras, incluidos los delegados sindicales de las secciones sindicales constituidas de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta cien trabajadores/as, veinte horas.

De cien trabajadores/as a doscientos cincuenta, veinticinco horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta y cinco horas.

De quinientos un trabajadores/as en adelante, cuarenta horas.

#### Artículo 69. *Utilización de herramientas empresariales.*

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

## Artículo 70. *Comisión de Igualdad.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se atribuye a la comisión paritaria prevista en el artículo 9 del presente Convenio, las funciones relativas a la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

## CAPÍTULO IX

### Prevención de riesgos laborales

## Artículo 71. *Salud y prevención de riesgos laborales.*

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas afectadas se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 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 las empresas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 72. Participación de los trabajadores y trabajadoras en la prevención de riesgos laborales.**

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

2. Los Delegados de prevención serán designados, en cada centro de trabajo, por y entre los representantes del personal de dicho centro, si los hubiera, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores/as: un Delegado de prevención. De 50 a 100 trabajadores/as: dos delegados de prevención. De 101 a 500 trabajadores/as: tres Delegados de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores/as: cuatro Delegados de prevención.

3. En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

4. El empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus

consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 73. *Revisiones médicas anuales.*

1. Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras sometidos al ámbito de aplicación de este convenio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El trabajador/a deberá prestar su consentimiento para ello.

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

Idéntica obligación tendrá el trabajador/a cuando así esté establecido en virtud de una disposición legal.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales y otras materias

#### Artículo 74. *Complemento empresarial a la incapacidad temporal.*

1. La Empresa complementará la prestación pública abonada por la Seguridad Social en caso de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras durante un máximo de 90 días dentro de cada año natural.

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

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

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

2. En ningún caso el abono del complemento de IT puede suponer una retribución neta superior al salario habitual del trabajador/a.

3. Para supuestos de excepcional gravedad o situaciones excepcionales, el trabajador/a afectado podrá solicitar a la dirección de la empresa y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en caso de que no contara con ella su centro de trabajo, ante el Comité intercentros la posibilidad de prorrogar la situación de protección establecida en el presente artículo.

Dicha ampliación requerirá, en todo caso, el acuerdo entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa.

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

## Artículo 75. *Privación del permiso de conducir.*

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

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

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos particulares ajenos a la actividad del trabajador/a en la Empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que al trabajador/a afectado ya se le haya aplicado el régimen previsto en el párrafo segundo del presente artículo, en los 24 meses anteriores, como consecuencia de haber sido privado del carnet de conducir.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de drogas o u otro tipo de sustancias.

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

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

## Artículo 76. *Uniforme de trabajo.*

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

Dicho vestuario podrá ser repuesto, modificado o ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador/a.

## Disposición transitoria primera. *Respeto de condiciones de carácter personal en materia de jornada laboral.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio colectivo en materia de jornada, las empresas respetarán como condición individual de carácter personal la jornada máxima individual de aquéllos trabajadores y trabajadoras que estuvieran realizando a la entrada en vigor del presente convenio una jornada de trabajo inferior a la establecida, para cada año de vigencia, en el presente texto convencional y que tuviera su origen en virtud de lo establecido en los convenios colectivos sectoriales que fueran de aplicación a fecha 31 de diciembre de 2014.

## Disposición adicional primera. *Transposición del nuevo sistema retributivo.*

1. Con ocasión de la reestructuración de la clasificación profesional existente hasta la entrada en vigor del presente Convenio colectivo así como de la implantación del nuevo sistema retributivo establecido en el presente Convenio colectivo, la dirección de las empresas procederán a realizar las adaptaciones que fueran precisas, sin perjuicio de su aplicación con efectos de 1 de enero de 2015.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, dada la complejidad del proceso de homogeneización de condiciones retributivas, las partes convienen que el proceso técnico de transposición del sistema retributivo podrá realizarse durante el primer trimestre de 2015.

En ningún caso, el retraso en la adaptación del sistema retributivo podrá suponer una merma en la retribución de los trabajadores y trabajadoras pactada en el presente convenio colectivo.

Disposición adicional segunda. *Liquidación de pagas extraordinarias devengadas a 31 de diciembre de 2014.*

1. Con motivo de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva establecida en el presente Convenio colectivo el 1 de enero de 2015 y con el fin de liquidar la parte proporcional de las pagas extraordinarias que, en número superior a dos al año tuvieran pendientes de percibir a 31 de diciembre de 2014 los trabajadores/as que a esta última fecha viniesen devengando las pagas extraordinarias de marzo y/o octubre, y que en concreto pertenecen a los centros de trabajo que las empresas tienen en las provincias de Valencia, Málaga, Cádiz y Sevilla, percibirán la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente devengada hasta dicha fecha, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Paga extraordinaria de marzo.

1. De aplicación exclusivamente en los centros de trabajo de las provincias de Valencia, Málaga y Sevilla. Nueve (9) doceavas partes del importe total de la paga extra o la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación efectiva de servicios comprendido entre el 1 de abril de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

2. De aplicación exclusivamente en los centros de trabajo de la provincia de Cádiz. El importe total de la paga extra o la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación efectiva de servicios comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

b) Paga extraordinaria de octubre.

1. De aplicación exclusivamente en los centros de trabajo de la provincia de Sevilla. Dos (2) doceavas partes del importe total de la paga extra o la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación efectiva de servicios comprendido entre el 1 de noviembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

2. El importe de las pagas extraordinarias referidas, devengadas hasta el 31 de diciembre de 2014 se abonará a los trabajadores/as antes del día 15 de enero de 2015.

Disposición adicional tercera. *Automatización de promociones a 1 de enero de 2015.*

Los trabajadores/as que a 31 de diciembre de 2014, tuvieran acreditado el desempeño de funciones como funerarios/conductores durante un periodo ininterrumpido igual o superior a 24 meses inmediatamente anteriores a dicha fecha, quedarán encuadrados, a partir del 1 de enero de 2015, de forma automática en el nivel retributivo II-B-4 (Funerarios Senior).

De igual forma los trabajadores/as que a 31 de diciembre de 2014, tuvieran acreditado el desempeño de funciones como Asesores de Servicio durante un periodo ininterrumpido igual o superior a 24 meses inmediatamente anteriores a dicha fecha, quedarán encuadrados, a partir del 1 de enero de 2015, de forma automática en el nivel retributivo II-B-2 (Asesores Senior).

Para aquellos trabajadores y trabajadoras para los que resultara de aplicación esta disposición adicional, realizada la correcta asignación al nivel retributivo fijado en los párrafos anteriores, respectivamente, se les aplicará la trasposición a la nueva estructura salarial.

Disposición adicional cuarta. *Garantía salarial de carácter personal.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio colectivo en materia de retribuciones, las empresas respetarán la cuantía que, en concepto de retribución salarial fija bruta anual, percibieran los trabajadores afectados por el presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2014 como condiciones mínimas retributivas.

Disposición adicional quinta. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan que el valor de la hora extraordinaria, entendiéndose por tal aquella que se realice por encima de la jornada máxima anual, se retribuirá con un recargo del 25 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Disposición adicional sexta. *Responsabilidad por utilización de dinero en metálico.*

Ambas partes convienen que la empresa no exigirá la devolución a los trabajadores por las diferencias generadas con motivo de la falta de diligencia en la utilización de dinero en metálico, siempre y cuando dichas diferencias obedezcan a situaciones esporádicas, sobrevenidas y no reiteradas.

Disposición final primera. *Comisión técnica de retribuciones y clasificación profesional.*

1. A los efectos de la unificación de criterios, conceptos y procedimientos de la nueva clasificación profesional y de la nueva estructura retributiva a que se hace referencia en la disposición anterior las partes convienen la constitución para todas las empresas de una Comisión Técnica de Retribuciones y Clasificación Profesional.

2. Esta Comisión Técnica tendrá carácter paritario y estará compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones, social y empresarial, firmantes del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Elaborar y desarrollar los criterios teóricos, normativos, de procedimiento y funcionamiento para llevar a cabo el proceso de volcado a la nueva estructura profesional y retributiva resultante de este convenio.

b) Para la ejecución de esta función, la Comisión Técnica tendrá como referencias la relación de puestos de trabajo ya existentes en las empresas.

c) Ser informada del volcado efectuado por las empresas de los conceptos retributivos que venían percibiendo los trabajadores y trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio a la nueva estructura retributiva resultante de la aplicación de este convenio.

d) Emitir informe sobre las discrepancias que, respecto del encuadramiento del personal en la nueva estructura de clasificación y respecto del volcado de conceptos retributivos, pudieran plantearse por los trabajadores y trabajadoras. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo de 15 días desde el planteamiento de la cuestión.

3. Esta comisión deberá finalizar sus trabajos antes del 30 de abril de 2015 sin perjuicio de que quedará automáticamente disuelta si, con anterioridad a dicha fecha, se hubieran realizado los trabajos a que se hace referencia en la presente disposición.

Disposición final segunda. *Prima de negociación.*

1. Las empresas abonarán a cada uno de los trabajadores y trabajadoras que estuvieran prestando servicios el 1 de enero de 2015 una cantidad a tanto alzado y por una sola vez, en concepto de prima de negociación, equivalente al 0,3 % del salario fijo percibido por los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio 2014.

2. En ningún caso esta prima de negociación será consolidable ni se integrará en las tablas salariales.

3. Las empresas podrán abonar esta prima de negociación hasta el 31 de marzo de 2015.



Disposición final tercera. *Igualdad.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/12007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23), se incorpora como anexo III del presente Convenio el Plan de Igualdad del Grupo ASV Servicios Funerarios.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal que preste servicios en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, así como al personal que, por aplicación de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 3 del presente Convenio, pudiera estar excluido del ámbito personal de aplicación del mismo.

2. Ambas partes declaran que la utilización de cualesquiera términos o terminología expresada en el presente convenio se entenderá que afectará por igual a los dos géneros. La no inclusión o cita expresa de alguno de los dos géneros no implica, en ningún caso, la exclusión del no citado.

Disposición final cuarta. *Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, moral y por razón de sexo.*

1. Declaración de principios.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. El ordenamiento español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela (arts. 10 y 15 de la Constitución Española), y de manera específica en el ámbito de las relaciones laborales esta especial tutela se ha traducido en la incorporación dentro de los derechos básicos del trabajador/a de la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4.2 del ET).

Por este motivo, las partes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y, considerando que suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores/as, asumen el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

La existencia de códigos de conducta que regulen mínimamente las relaciones interpersonales en la empresa no garantiza, como es obvio, la no aparición de conflictos en los que se encuentre comprometido el respeto por la dignidad del trabajador o de la trabajadora, en cualquiera de sus manifestaciones. Ante la aparición de un conflicto de esa naturaleza es necesario intervenir de manera ágil y eficaz en orden a comprobar su existencia, conocer la dimensión del problema y sus causas. Por ello se ha considerado necesario establecer un cauce de denuncia, investigación y de respuesta ante la aparición de situaciones de incumplimiento laboral de esa naturaleza. Para contribuir a la eficacia de este procedimiento se ha tratado de simplificar los criterios de funcionamiento garantizando la confidencialidad de la información denunciada por la persona objeto del presunto acoso o por cualquier empleado/a que tenga conocimiento de la existencia de este tipo de conductas.

No debemos olvidar que la existencia de un clima laboral adecuado y de una organización que garantice el derecho a la integridad física y moral de las personas es responsabilidad de las empresas y trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, sobre todo en orden a facilitar el conocimiento y evitar en lo posible dicho tipo de conductas. Por lo que es preciso tomar conciencia y colaborar para que se eviten y, en su caso, se corrijan ese tipo de situaciones, así como velar por construir un entorno laboral libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (moral, sexual y por razón de sexo).

Al tratarse de un procedimiento específico de tutela del derecho a la dignidad de las personas en directa relación con posibles conductas de acoso se excluye del ámbito del mismo la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que

pueda producirse dentro del ámbito laboral o como consecuencia de la prestación del trabajo.

La Empresa y la representación social manifiestan su más absoluto rechazo de este tipo de conductas y, en tal sentido, las mismas no serán toleradas en el ámbito de aplicación de este convenio y serán sancionadas, debiendo tenerse en cuenta que, además de una falta laboral, pueden dar lugar a otro tipo de responsabilidades legales, inclusive de índole penal.

## 2. Acción preventiva.

Desde la Dirección de las empresas se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

**Comunicación.** Se garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas las personas que integran el ámbito de aplicación de este convenio con la finalidad de evitar y prevenir cualquier situación de acoso, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.

Igualmente, las empresas se comprometen a garantizar la accesibilidad del protocolo mediante los siguientes instrumentos:

Su información en el proceso de acogida.

Publicación en la Intranet.

Distribución a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier trabajador/a que pudiera tener conocimiento fehaciente de que un compañero/a esa siendo objeto de acoso, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, siguiendo las pautas indicadas en el presente protocolo.

**Responsabilidad.** Todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito del presente Convenio tienen la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y libre de todo tipo de acoso.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes con el objeto de poner fin a la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

**Formación.** Las empresas se comprometen a impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión Interempresarial Paritaria con facultades en materia de igualdad.

## 3. Definición de conceptos.

**Acoso moral:** Constituye acoso moral la realización reiterada, entendiéndose por tal como mínimo durante seis meses, de actos de hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** A los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así, el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en relación o como consecuencia del trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, sabiendo o debiendo saber el sujeto activo que su conducta es indeseada por la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considera también un acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso debe crear objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo y se caracteriza porque se trata de comportamientos indeseados por la persona objeto de los mismos.

Se ha de tener en cuenta que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual y que este tipo de conducta puede darse tanto entre compañeros con el mismo nivel jerárquico como entre responsables y subordinados.

#### 4. Pautas de actuación ante el acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

4.1 Departamento encargado de gestionar el procedimiento de actuación. Será responsabilidad de la Oficina de Ética y Cumplimiento gestionar y velar por una tramitación correcta de este procedimiento e investigar y concluir este procedimiento relativo a las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento a través de la denuncia que pueda formular la persona que presuntamente sea víctima de ese tipo de conducta o por cualquier otro medio de información.

#### 4.2 Pautas de actuación.

4.2.1 Comunicación y ratificación de la denuncia. La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o los empleados/as que puedan tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá comunicarlo a la Oficina de Ética y Cumplimiento mediante una carta o correo electrónico donde se recoja una breve descripción de los hechos, los datos de la persona o personas implicadas y toda aquella información que considere necesaria para facilitar la intervención inmediata del Instituto.

Esta denuncia también podrá formularse por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo o, en su defecto, por el comité intercentros de la empresa de que se trate.

4.2.2 Investigación de los hechos objeto de denuncia. Una vez recibidos los escritos de denuncia y de ratificación de la denuncia, la Oficina de Ética y Cumplimiento convocará al/la responsable del departamento al que pertenezca el denunciante para, de forma conjunta, analizar e investigar los hechos denunciados salvo que el denunciado sea éste, en cuyo caso se convocará a su superior jerárquico.

La tramitación del expediente de investigación, se realizará por un instructor que deberá ser persona cualificada en la materia e independiente de las empresas, con el objeto de preservar una mayor independencia y objetividad en el resultado del mismo.

Durante la tramitación del expediente de investigación, podrán acordarse, con carácter cautelar y a instancia de cualquiera de las partes implicadas, cambios de puesto de trabajo u otras medidas que eviten la aparición de nuevas situaciones de conflicto, sin que ello suponga prejuzgar sobre el fondo del asunto.

El proceso de investigación constará de las siguientes etapas:

a) Toma de declaración a cada una de las partes. Como primera medida se procederá a entrevistar al trabajador/a que presuntamente sea víctima de la situación de acoso denunciada, que podrá en ese acto proponer los medios de prueba que podrían acreditar la veracidad y dimensión de los hechos denunciados. Del desarrollo de este trámite se dejará constancia escrita que deberá ser firmada por el declarante. Posteriormente, se procederá a tomar declaración al trabajador o trabajadora denunciada, quién podrá asimismo proponer los medios de prueba que estime procedentes a sus intereses exculpativos, debiendo al término de este trámite firmar el documento en el que se recoja su declaración. Podrán asistir, tanto el denunciante como el denunciado, acompañado por representante legal de los trabajadores y trabajadoras o delegado sindical, si lo hubiera.

b) Práctica de los medios de prueba propuestos por las partes: Declaración de los testigos. Concluida la fase de toma de declaración de las personas implicadas se procederá a tomar declaración a los empleados/as que hayan sido designados por aquellos como medio de prueba para acreditar sus respectivas versiones de los hechos objeto de investigación. En el supuesto de que el número de testigos propuestos fuese elevado podrá solicitarse por el Instructor a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados. Las declaraciones prestadas se recogerán documentalmente y una vez leídas serán firmadas por el autor de las mismas.

La tramitación de este procedimiento deberá realizarse con celeridad y con pleno respeto a los principios de dignidad y de presunción de inocencia, debiendo la Oficina de Ética y Cumplimiento, como el resto del personal implicado de alguna forma en el proceso de investigación, guardar el debido sigilo y confidencialidad.

4.2.3. Conclusión y resolución del proceso de investigación. Concluida la fase de investigación de los hechos denunciados, dentro del plazo máximo de 30 días laborables desde su inicio el Instructor emitirá un Informe en el que se recoja de manera detallada el resultado de la declaración de las personas directamente afectadas y de los medios de prueba practicados, su valoración sobre la realidad y, en su caso, la trascendencia de la conducta denunciada así como la propuesta de actuación, que deberá ser remitido a la Oficina de Ética y Cumplimiento y a la Dirección de Relaciones Laborales.

En función de dicho resultado, la Dirección de Relaciones Laborales de la organización podrá proponer la imposición de la sanción al trabajador o trabajadora causante del daño sufrido por la persona que haya sido víctima de la conducta investigada de conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

En el supuesto de que se constate que el trabajador/a denunciante haya obrado de mala fe, lanzando falsas acusaciones hacia el denunciado, podrá imponer asimismo las medidas sancionadoras al denunciante previstas igualmente en este Convenio colectivo.

Una copia de este Informe será remitido a la Dirección General de la Entidad y a las personas directamente afectadas y a los representantes legales de los trabajadores/as del centro de trabajo o, en su defecto, al comité intercentros de la empresa.

5. Ejercicio de acciones legales por las personas que sean víctimas de situaciones de acoso. La tramitación del presente procedimiento interno de investigación y, en su caso, de sanción es voluntaria, por lo que las personas afectadas podrán, al margen del mismo, ejercitar las acciones legales que estimen convenientes.

Disposición derogatoria.

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de que el presente convenio colectivo es la única norma de regulación específica, sin perjuicio de las normas legales que, en cada momento, pudieran ser de aplicación, de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras sometidos a su ámbito de aplicación y, por lo tanto, convienen que el presente convenio colectivo sustituye y deroga a cualesquiera pactos, acuerdos, directrices internas o cualquier otra fórmula existente en las empresas hasta la entrada en vigor del convenio.

Alicante, 23 de diciembre de 2014.

## ANEXO I

## Tablas salariales

Grupo profesional	Subgrupo	Nivel retrib.	Salario Base	Plus Tóxico	Total mes	Total anual
Grupo 0 Personal Directivo		Nivel 0	1.509,64		1.509,64	21.134,96
Grupo I. Tecnicos y Administrativos	Subgrupo A. Titulados y Tecnicos. . . .	Nivel I-A-1	1.223,08		1.223,08	17.123,12
		Nivel I-A-2	1.138,45		1.138,45	15.938,30
	Subgrupo B. Administrativos . . . . .	Nivel I-B-1	1.072,32		1.072,32	15.012,48
Grupo II. Personal Operaciones	Subgrupo A. Coordinacion de Operaciones . . . . .	Nivel II-A-1	1.509,64		1.509,64	21.134,96
		Nivel II-B-1	1.285,72		1.285,72	18.000,08
	Nivel II-B-2	990,00	258,88	1.248,88	17.484,32	
	Nivel II-B-3	960,00	204,56	1.164,56	16.303,90	
	Nivel II-B-4	807,00	258,88	1.065,88	14.922,32	
	Nivel II-B-5	793,69	232,25	1.025,94	14.363,16	
	Nivel II-B-6	725,00	212,25	937,25	13.121,52	
	Nivel II-B-7	972,52		972,52	13.615,28	
Grupo III. Servicios Generales	Subgrupo A. Responsables de Servicio	Nivel III-A-1	990,00		990,00	13.860,00
	Subgrupo B. Personal Servicios Generales . . . . .	Nivel III-B-1	925,00		925,00	12.950,00
		Nivel III-B-2	1.144,81		1.144,81	16.027,34

Sobre la presente tabla salarial se practicará la correspondiente actualización prevista para el año 2015 en el artículo 45.

## ANEXO II

## Grados de consanguinidad y/o afinidad

A los efectos de cualquier referencia que en este Convenio colectivo se efectúe a los diferentes de grados de consanguinidad y/o afinidad se entenderán que son de aplicación los contenidos en la siguiente tabla:

Grado de consanguinidad	Grado de afinidad
Primer grado de consanguinidad Padres. Hijos.	Primer grado de afinidad Padres del cónyuge. Hijos del cónyuge.
Segundo grado de consanguinidad Abuelos. Hermanos. Nietos.	Segundo grado de afinidad Abuelos del cónyuge. Hermanos del cónyuge.
Tercer grado de consanguinidad Tíos. Sobrinos.	Tercer grado de afinidad Tíos del cónyuge. Sobrinos del cónyuge.

**ANEXO III****Plan de Igualdad**

## 1. Preámbulo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y constituye un principio fundamental en la Unión Europea. El artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación como un pilar básico de nuestro ordenamiento y, en el marco de las relaciones laborales, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores regula la no discriminación como un derecho propio de todos los trabajadores/as. Por otro lado, la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incorporando la necesidad de trasladar dichas medidas a un plan de igualdad cuando se trate de empresas, entre otros casos, cuya plantilla supere los 250 trabajadores/as.

La citada Ley Orgánica 3/2007 nace por tanto con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea real, combatiendo las manifestaciones aún existentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en materias clave tales como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

En consecuencia, una vez realizado el preceptivo diagnóstico previo de situación, el presente Plan de Igualdad, así como el Protocolo de actuación en caso de denuncias o quejas por acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo anexo, contemplan un conjunto ordenado de medidas idóneas y suficientes para alcanzar los objetivos fijados en el mismo, tanto desde la óptica de la no discriminación entre mujeres y hombres como desde la relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y manifiestan su satisfacción por lo obtenido.

## 2. Diagnóstico de situación.

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, ha sido elaborado un Diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de obtener la información necesaria sobre la situación real de la plantilla.

El resultado del diagnóstico previo de situación refleja las dificultades que se encuentran las empresas que operan en el sector de los servicios de pompas fúnebres, uno de los sectores tradicionalmente más «masculinizados», en el que la presencia de la mujer es minoritaria dados, entre otros, ciertos motivos como la incorporación tardía de la mujer en este sector, y la existencia tanto de una segregación horizontal (las mujeres tienen menor presencia en los puestos de red, esto es, tanatorios, crematorios y oficinas, y se concentran en los puestos de servicios centrales) como vertical (pocas mujeres acceden a puestos directivos).

No obstante lo anterior, la situación de género es igualitaria y no se han observado diferencias significativas salvo en las materias concernientes a clasificación profesional, formación y retribución, así como la necesidad de tener en cuenta la situación de las mujeres en materias de prevención del acoso sexual y conciliación de la vida personal, familiar y profesional, por lo que se requerirá la adopción de medidas por parte de la Compañía al objeto de mejorar la situación de las mujeres en estos aspectos.

De esta forma, la finalidad del presente plan de igualdad consiste en consolidar la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres existente en Grupo ASV Servicios Funerarios, grupo empresarial integrado por las empresas ASV Funeser, S.L., Funsureste, S.L., Alquiler Car Luxe, S.L., y Agencia Funeraria La Nueva de Málaga, S.L., y, dentro del proceso de mejora continua, impulsar una serie de medidas y acciones tendentes a optimizar la situación.

En consecuencia, una vez realizado el preceptivo diagnóstico previo de situación, este Plan contempla un conjunto ordenado de medidas tanto desde la óptica de la no discriminación entre mujeres y hombres como desde la relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### 3. Ámbito de aplicación, vigencia y adaptación del plan.

El presente plan de igualdad será de aplicación a todos los empleados/as que prestan servicios en Grupo ASV Servicios Funerarios, incluido el personal de dirección.

La Dirección de la sociedad se compromete a aprobar el presente plan de igualdad, adoptar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos y a respetar su contenido durante su vigencia. En este sentido, la sociedad, mediante la firma de la «Carta de Compromiso» adjunta como anexo I al presente documento, manifiesta su conformidad con dicho compromiso.

El Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes y tendrá una duración indefinida.

Sin embargo, las partes acuerdan que el plan tendrá un carácter dinámico, por lo que, con carácter anual, revisarán las conclusiones del diagnóstico de situación y las actualizarán, revisando y modificando asimismo en consecuencia las medidas incluidas en el presente plan de igualdad.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, si las partes lo consideran conveniente, en aras a la claridad del Plan, puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de la medida original por la mejora futura incorporada por la ley o el Convenio colectivo.

### 4. Áreas de actuación.

#### A. Liderazgo y cultura.

Objetivo A. 1: Fomentar dentro de la Compañía una cultura de diversidad e igualdad entre los trabajadores que componen la totalidad de la plantilla.

En este sentido, las acciones a llevar a cabo por Grupo ASV Servicios Funerarios son las siguientes:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. - Euros
Se creará una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.	Dirección de Relaciones Laborales.	Regulado en el texto del Convenio colectivo.	728,16
Se establecerán indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad en la Compañía. Dichos indicadores son los siguientes: - Distribución de participantes en acciones formativas y en plan de formación anual por sexo, categorías y puesto de trabajo. - Porcentaje de asistencia a la formación en horario laboral. - Distribución plantilla / puesto/ sexo /cargas familiares. - Relación de personas que se incorporan tras baja y excedencias/ puesto/ centro trabajo / fecha inicio baja o excedencia/ fecha vencimiento baja o excedencia. - Indicadores selección: número de vacantes y promociones distribuidas por sexo.	Dirección de Relaciones Laborales.	Seis meses a partir de la aprobación del plan.	

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Se revisarán trimestralmente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.	Dirección de Relaciones Laborales.	Anual.	728,16
Se presentarán anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de Grupo ASV Servicios Funerarios.	Dirección de Relaciones Laborales.	Anual.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

Objetivo A. 2: Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas sobre Diversidad e Igualdad.

En este sentido, las acciones a llevar a cabo por Grupo ASV Servicios Funerarios son las siguientes:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Se establecerán objetivos y acciones específicas de mejora a partir de los resultados obtenidos en las encuestas de opinión de los empleados.	Dirección de Gestión de Personas.	Anual.	0 <sup>(2)</sup>

<sup>(2)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

#### B. Acceso al empleo: selección y contratación.

El objeto de estas medidas es seguir garantizando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, con el fin de contar en todos los niveles con los profesionales con mejores competencias, cualidades y habilidades existentes en el mercado, independientemente de su sexo.

De esta forma, Grupo ASV Servicios Funerarios fomentará la contratación de mujeres en las áreas o departamentos en los que éstas tengan menor representación.

En este sentido, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Objetivo B. 1: Impartir formación sobre igualdad de oportunidades a los Responsables de los diferentes departamentos que intervienen en los procesos de selección, así como a los responsables de la gestión de Recursos Humanos.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup.
Se realizará un curso en materia de Igualdad de género a todos los Responsables de los departamentos que intervienen en los procesos de selección.	Dirección de Gestión de Personas.	2015	N/A

Objetivo B. 2: Lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los departamentos que lo requieran, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en las áreas o departamentos en los que las mujeres tienen menor representación.



Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Plasmar el compromiso de Grupo ASV Servicios Funerarios con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección. Incluir la frase «Grupo ASV se compromete con la igualdad y la no discriminación en sus procesos de selección» en los manuales de acogida, informes, presentaciones de la empresa a las empresas de selección de personal, así como en las comunicaciones a través del canal corporativo de las ofertas internas de trabajo.	Dirección de Gestión de Personas.	Plazo de 90 días desde la aprobación del Plan.	N/A
Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.	Responsables de los procesos de selección y responsables de departamentos afectados.	A partir del próximo proceso de selección.	N/A
Dar publicidad a los anuncios de selección de personal que existan (tablón de anuncios, canal corporativo, etc.).	Dirección de Gestión de Personas.		N/A
Diseñar y difundir una guía de entrevista al objeto de asegurar que la evaluación de candidatos se realice con objetividad, transparencia e igualdad.	Dirección de Gestión de Personas.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	N/A
Diseñar acciones de sensibilización social mediante la firma de acuerdos de colaboración con centros oficiales de formación, universidades y otros centros académicos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del 2015	1.500
Tratar, siempre que sea posible, que las ternas finales de candidatos para estas posiciones incluyan siempre a una mujer.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del 2015	N/A
El responsable de departamento que tome la última decisión sobre la contratación o promoción de trabajadores/as a deberá justificar mediante informe la no elección de una candidata declarada apta para el puesto.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del 2015	N/A
Se informará a todas las trabajadoras en permiso por maternidad o excedencia por cuidado de menores de las vacantes que se produzcan internamente posibilitando su participación como candidatas.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del 2015	N/A

Objetivo B. 3: Evitar aquellas expresiones, verbales o escritas, que puedan ser consideradas como peyorativas, sexistas o discriminatorias para las mujeres o los hombres.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Elaborar una instrucción sobre la utilización de lenguaje e imágenes neutras y no sexistas a la hora de publicar ofertas de empleo. Se incluirá en el procedimiento de selección una frase que haga alusión a la utilización del lenguaje en la publicación de las ofertas de empleo	Departamento de Gestión de Personas	Plazo de 60 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

Objetivo B. 4: Vigilar periódicamente la distribución de género en la plantilla, con el fin de lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos y categorías en los que exista menor paridad.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Establecer una revisión periódica anual por sexo de la plantilla en todos los puestos y grupos profesionales en los que exista desproporción entre hombres y mujeres.	Departamento de Gestión de Personas.	Último trimestre del año 2015.	0 <sup>(1)</sup>
Realizar informes limitados a esta área de diagnóstico anuales. Se extraerán las conclusiones en el informe anual y se identificarán aquellos puestos que se deban abordar y poner de manifiesto en el mismo que a igualdad de condiciones los procesos de selección se cerrarán con mujeres.	Departamento de Gestión de Personas.	Último trimestre del año 2015.	0 <sup>1</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

#### C. Clasificación y promoción.

Las medidas que se desarrollan a continuación van dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción en el seno de la Empresa.

En este sentido, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Objetivo C. 1: Garantizar que la promoción interna en la Compañía se base en criterios técnicos, objetivos y uniformes para todo el personal.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Posibilitar la presentación a pruebas de selección para promoción a las personas que se encuentran en excedencia por motivos familiares.	Departamento de Gestión de Personas.	A partir del segundo semestre de 2015.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

Objetivo C. 2: Compromiso de incrementar el número de mujeres que promocionan a puestos de categorías profesionales superiores en el organigrama de la Compañía en los cuales la éstas se encuentran subrepresentadas.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Implantar medidas de acción positiva para la promoción interna de las mujeres mediante, entre otros, el fomento de la participación de mujeres en el proceso de selección	Dirección de Gestión de Personas.	Inmediatamente tras la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>
Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de promoción a puestos superiores.	Dirección de Gestión de Personas.	Octubre de 2015.	2.500

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

## D. Formación.

Con las medidas que se desarrollan a continuación, Grupo ASV Servicios Funerarios pretende facilitar el acceso a la formación a un mayor número de personas y, concretamente, a aquéllas que tengan responsabilidades familiares, favoreciendo un desarrollo equiparable de las carreras profesionales del personal que tenga cargas familiares y del que no las tenga.

Objetivo D. 1: Favorecer el acceso de todos los empleados/as en igualdad de oportunidades a las distintas iniciativas de carácter formativo que tenga la empresa.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Incorporar en los Planes de Acogida un apartado en materia de cultura, diversidad y conciliación, con referencias a la Ley de Igualdad.	Dirección de Gestión de Personas. Dirección de Relaciones Laborales.	Marzo de 2015.	0 <sup>(1)</sup>
Fomentar la formación e-Learning, para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares y profesionales.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del segundo semestre de 2015.	0 <sup>(1)</sup>
Se impartirá, en la medida de lo posible, formación en horario laboral.	Dirección de Gestión de Personas.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	N/A
Informar a todas las trabajadoras en permiso por maternidad o excedencia por cuidado de menores de las acciones formativas que se van a realizar posibilitando su asistencia a las mismas.	Dirección de Gestión de Personas.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	N/A
Establecimiento de medidas de flexibilidad de jornada y permisos no retribuidos para las trabajadoras que deseen obtener la formación académica o las titulaciones que posean una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales y, que a juicio de la empresa, sean necesarias para acceder a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del 2015.	0 <sup>(1)</sup>
El plan de formación debe incorporar acciones específicas para mujeres en aquellas materias que sean necesarias para concurrir a puestos en los que se encuentren subrepresentadas	Dirección de Gestión de Personas.	A partir del 2016.	0 <sup>(1)</sup>
Potenciar la formación de cursos impartidos en la empresa a las personas que se reincorporan después de una baja de maternidad y/o excedencia.	Dirección de Gestión de Personas.	Cada vez que se reincorpore un/a trabajador/a tras un período de baja de larga duración.	
Se añadirá en planes de acogida «las personas que se reincorporen tras una excedencia o baja maternal recibirán un plan de acogida en el momento de su reincorporación».			

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

Objetivo D. 2: Potenciar la formación desde una perspectiva de género.

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Promover la formación del equipo directivo en gestión de personal a través de cursos.	Dirección de Gestión de Personas. Dirección de Relaciones Laborales.	Septiembre de 2015.	N/A
Potenciar la formación específica a mujeres como elemento de mejora y equiparación a través de cursos.	Dirección de Gestión de Personas.	A partir de 2016.	N/A

E. Retribución.

Las medidas que se desarrollan a continuación tienen por objeto garantizar que no se den discriminaciones en la retribución de sus empleados/as, de forma que exista igualdad de retribución para trabajos equivalentes, con independencia del sexo de la persona que los lleva a cabo.

En este sentido, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Asegurar la correcta aplicación de la política salarial según Convenio desde un enfoque de género, con el fin de garantizar la igualdad de retribución para trabajos equivalentes.	Dirección de Relaciones Laborales.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>
Asegurar la aplicación de la política salarial al efecto de eliminar las discriminaciones sufridas por las mujeres que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.	Dirección de Relaciones Laborales.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>
Establecer una revisión periódica en todos los puestos y grupos profesionales con el objeto de analizar las diferencias salariales que puedan sufrir por razón de sexo.	Dirección de Relaciones Laborales.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

F. Medidas en materia de protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia.

El objeto de estas medidas es conseguir una adecuada y progresiva protección de las situaciones de maternidad, paternidad y los permisos de lactancia, evitando que dichas situaciones generen un obstáculo para las mujeres y los hombres en su desarrollo profesional.

En este sentido, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
La reducción de jornada en sustitución del permiso de lactancia será de una hora diaria. Cuando se opte por acumular dicho derecho en días completos el número de días de descanso será de 15 días laborables. Estos días deberán disfrutarse de manera continuada e inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad, pudiendo fraccionarse los mismos siempre que la jornada trabajada cada día no sea inferior a ½ de la jornada ordinaria.	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
En los supuestos de parto múltiple el periodo de reducción de jornada por lactancia será de dos horas diarias y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 38 días laborables.	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
El permiso de maternidad de las trabajadoras se amplía una semana en el supuesto de trabajadoras con discapacidad.	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
En los supuestos de discapacidad del recién nacido o adoptado el permiso de maternidad se amplía en una semana adicional a lo previsto legalmente (hasta 19 semanas).	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

#### G. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

El objeto de estas medidas es conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.

En este sentido, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Elaboración de un documento marco reconociendo los derechos básicos en materia de conciliación.	Dirección de Gestión de Personas. Dirección de Relaciones Laborales.	En el plazo de 90 días desde el momento de la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>
Redacción de informes periódicos sobre el total de mujeres y hombres que disfrutaron de las distintas medidas de conciliación reconocidas.	Dirección de Relaciones Laborales.	Anuales.	0 <sup>(1)</sup>
Se dará publicidad a la totalidad de los trabajadores de los derechos reconocidos en materia de conciliación.	Dirección de Gestión de Personas.	Anual.	0 <sup>(1)</sup>
Fomentar el disfrute por parte de los hombres de los derechos en materia de conciliación mediante la elaboración de una campaña de información.	Dirección de Gestión de Personas.	Anual.	0 <sup>(1)</sup>
Garantizar la consolidación del nivel retributivo a las trabajadoras personal con suspensión de contrato por maternidad.	Dirección de Relaciones Laborales.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
<p>Fomentar el uso de un espacio de comunicación, como es la Oficina de Ética y Cumplimiento, donde se puedan recoger sugerencias de los empleados/as sobre problemática a la hora de disfrutar de sus derechos en materia de conciliación.</p> <p>Se añadirá una frase en el Código Etico haciendo referencia a que también se puede acudir a la Oficina de Ética para resolver aspectos relacionados con materia de conciliación.</p>	Oficina de Ética y Cumplimiento.	Plazo de 90 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>
<p>Promover medidas de apoyo a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia mediante, entre otros, la concesión de reducción de jornada conforme a sus necesidades</p>	Dirección de Gestión de Personas. Dirección de Relaciones Laborales.	Plazo de 15 días desde la aprobación del Plan.	0 <sup>(1)</sup>
<p>Se reduce a 1/3 el mínimo de reducción de jornada, con reducción proporcional de salario, en los supuestos de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (mínimo de ½ en ET).</p>	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
<p>Los trabajadores/as de plantilla en régimen de jornada partida podrán modificar temporalmente (durante un plazo de un año, prorrogable por acuerdo entre las partes) su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado de mañana en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Quien tenga a su cuidado directo y personal a un menor de 8 años o a un mayor de edad con discapacidad que no pueda valerse por sí mismo y que no perciba prestaciones, de cualquier tipo, superiores al SMI vigente en cada momento.</li> <li>– Las víctimas de violencia de género con hijos o familiares a su cargo o aun cuando no teniéndolos el régimen de trabajo continuado de mañana sea más conveniente para garantizar su seguridad personal y así se acredite mediante los informes correspondientes.</li> </ul>	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
<p>Cuando ambos padres trabajen en la empresa el derecho de la trabajadora embarazada a ausentarse del trabajo para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de atención al parto se extiende también al otro progenitor, en los mismos términos y condiciones.</p>	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
<p>La excedencia por cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que tengan la condición de personas dependientes o con discapacidad igual o superior al 33 % se amplía hasta los 3 años, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros.</p>	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
<p>Los permisos comenzarán a contarse el mismo día en que se produzca el hecho causante. No obstante si el día en que se produjese el hecho causante, el trabajador ya hubiera trabajado el 50 % o más de la jornada, el permiso comenzará a computarse el día siguiente.</p>	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

#### H. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48.1.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Anexo II del texto del Convenio colectivo al que va adherido este plan de igualdad se establece el protocolo o procedimiento para la tramitación interna de aquellas quejas o denuncias que se reciban por hechos susceptibles de ser considerados como acoso sexual o por razón de sexo.

Dicho procedimiento podrá utilizarse para casos de acoso moral en el trabajo.

En todo caso, durante la tramitación del procedimiento señalado en el anexo II, todos los trabajadores/as que resulten implicados en el mismo deberán guardar el debido sigilo y confidencialidad y respetar la presunción de inocencia, sin menoscabo de la inmediata protección de la persona afectada.

Asimismo, sin perjuicio de las obligaciones que dicho protocolo impone a la Compañía, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.	Dirección de Relaciones Laborales.	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.	0 <sup>(1)</sup>
Crear un buzón para las denuncias de presuntos acosos, donde los trabajadores/as podrán realizar sus comentarios o sugerencias de forma anónima.	Dirección de Relaciones Laborales.	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.	0 <sup>(1)</sup>
Concesión de un permiso retribuido de carácter especial a las víctimas de violencia de género 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 trabajadora.	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
Inclusión dentro de este permiso especial, el tiempo necesario para la asistencia médica, psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o laboral.			
Establecimiento de un programa especial de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ellas, consistente en la prestación de apoyo psicológico y de asesoramiento jurídico, con cargo a la empresa, durante cierto plazo y con ciertos límites presupuestarios.	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>
Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, siempre que las necesidades empresariales lo permitan, a ser reubicados en otro puesto de trabajo y/o a situarse en situación de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo durante 1 año, cuando razones de seguridad así lo aconsejen.	Dirección de Relaciones Laborales.	Incorporado en el presente Convenio Colectivo.	0 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dicha acción no conlleva coste alguno, en la medida en que será realizada por personal de la Compañía, dentro de su jornada ordinaria y de sus funciones ordinarias.

#### 5. Difusión del Plan.

Con el fin de dar a conocer la política de Grupo ASV Servicios Funerarios en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y profesional, el plan de igualdad se pondrá en conocimiento de toda la plantilla, mediante un comunicado a los empleados/as.

De este modo, se garantizará el acceso a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad a toda la plantilla de Grupo ASV Servicios Funerarios.

Igualmente, la Compañía se compromete, a través de la Oficina de Ética y Cumplimiento, a promover la elaboración de sugerencias de los empleados/as sobre temas de igualdad.

#### 6. Seguimiento y evaluación del plan.

El seguimiento de la aplicación y cumplimiento del presente plan se realizará a través de las competencias otorgadas por los firmantes del Convenio a la Comisión Interempresarial Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio regulada en el artículo 9.

Funciones: Además de las funciones enumeradas en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, tendrá las siguientes:

Velar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Realizar una labor de seguimiento y evaluación del contenido del plan de igualdad.

Promover el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, formación, retribución, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

Deber de sigilo:

Todos los miembros de la Comisión se comprometen a tratar con sigilo y confidencialidad la información que les fuese facilitada o de la que hicieran uso en el seno de la Comisión.

Al objeto de asegurar el correcto funcionamiento y puesta en práctica del Plan de Igualdad, así como de asegurar su continuidad en la Compañía, Grupo ASV Servicios Funerarios llevará a cabo las siguientes acciones:

Acciones	Responsable	Calendario	Presup. – Euros
Establecer indicadores para el seguimiento del Plan.	Comisión de Igualdad.	Anual.	1.000
Revisar anualmente un nuevo Plan, tras analizar las conclusiones del informe de diagnóstico anual.	Comisión de Igualdad.	Anual.	500
Convocar reuniones anuales de la Comisión de Igualdad para el seguimiento del Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad.	Anual.	500

### CARTA DE COMPROMISO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA GRUPO ASV SERVICIOS FUNERARIOS

Privado y confidencial

Por la presente, nos referimos al Plan de Igualdad, junto con sus anexos, de la organización Grupo ASV Servicios Funerarios, integrada por las empresas ASV Funeser, S.L., Funsureste, S.L., Alquiler Car Luxe, S.L. y Agencia Funeraria La Nueva de Málaga, S.L., cuya aprobación ha tenido lugar en el día de hoy.

Con motivo de su aprobación y mediante la firma del presente documento, la Dirección de la Grupo ASV Servicios Funerarios se compromete al cumplimiento de los siguientes extremos:

(i) Respeto de los principios y valores contenidos en el propio Plan de Igualdad y, en especial, el principio de no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores.

(ii) Adopción de las medidas que se consideren idóneas y suficientes para alcanzar cada uno de los objetivos pretendidos en las distintas áreas de actuación.

(iii) Aplicación del Plan de Igualdad a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y durante su vigencia, realizando las modificaciones y actualizaciones que resulten pertinentes anualmente al objeto de garantizar el debido cumplimiento de los objetivos.

En Alicante, a 23 de diciembre de 2014.