

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

4846 *II Convenio Colectivo de ámbito empresarial para "Grupo de Empresas JJJ Inversiones, S.L." de Martos.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos

Expediente: 23/01/0106/2017

Código Convenio: 23100013012014

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "Grupo de Empresas JJJ Inversiones, S.L.", de Martos, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 22 de septiembre de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 17 de julio de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Acta de constitución de la mesa negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas JJJ Inversiones, S.L.

Asistentes:

Representante Empresarial

- D. Francisco G. Toledano Cortés

Parte Social

- D. Gustavo Nieto del Moral (Delegado Sindical UGT)
- D^a. Macarena Arribas (Asesora UGT)

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,30 horas del día 17 de julio de 2017, se reúnen en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en Jaén, sita en Paseo de la Estación, número 30, 6ª planta, los Sres. y Sras. relacionados al margen, todos ellos miembros de la comisión negociadora del II Convenio Colectivo para el Grupo de Empresas JJJ Inversiones, a fin de proceder a la firma del nuevo convenio.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad representativa negociadora a tenor de lo preceptuado en el Artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Debatidas en profundidad cuantas cuestiones fueron sometidas a la representación indicada, conocido el texto del convenio elaborado, se acuerda cuanto sigue:

1. Aprobar el texto articulado del convenio y sus anexos que se une a la presente Acta y que regirá las relaciones laborales del Grupo de Empresas JJJ Inversiones durante el período de vigencia que en su articulado se expone.
2. Comisionar al asesor de la empresa D. Francisco. G. Toledano Cortés, para que dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la representación a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión, siendo las 13:30 horas del día indicado en el encabezamiento, extendiéndose la presente acta que es firmada de conformidad por los asistentes.

Fdo. Parte empresarial: / Fdo. Parte social

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JJJ INVERSIONES

JJJ. Inversiones S.L., Cementerio Parque de Linares, S.A.; Cementerio Parque de Martos, S.A.; Inversiones Funerarias Andaluzas, S.L.; Cementerio Parque de Guarromán, S.L.; Servicios Funerarios de Los Villares, S.L.

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1.- Partes que lo conciertan y ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo J.J.J. Inversiones, y cuales quiera otras que a futuro se integrasen en la estructura direccional del Grupo, siempre y cuando dediquen su actividad principal al sector de construcción y gestión integral de cementerios y servicios de pompas fúnebres, por ser la descrita la actividad del grupo y ser la actividad de cada una de las empresas integrantes complementarias para realizar la actividad principal, y la representación del Sindicato UGT que representa al 100% de los Delegados de Personal. Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 del TRLET.

A los efectos de este Convenio colectivo se entienden afectadas por el mismo las empresas y trabajadores/as de las mismas dedicadas a la construcción, mantenimiento y gestión integral (económica, jurídica, administrativa y cualquier otra propia del sector), de cementerios y tanatorios, así como al servicio de pompas fúnebres y complementarios de los anteriores al ser complementarias las actividades de cada una de las empresas que conforman el grupo empresarial.

Trabajadores/as: Los/las que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan al grupo de empresas incluida en el presente ámbito.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 13 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en cualquier centro de trabajo gestionado por el grupo o empresas adheridas a éste convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2017 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán las situaciones personales y todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 5.- Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Artículo 6.- Legislación supletoria:

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Capítulo II: Organización del Trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo.

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones del grupo de empresas, sin perjuicio de los trámites de audiencia, información negociación reconocidos a los trabajadores.

II. Los trabajadores/as a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores/as.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores/as, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

En cada uno de los departamentos de la empresa se fomentarán formulas de participación mediante procedimientos adecuados con el fin de que el personal de la empresa o sus representantes hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

Dada la peculiaridad del servicio de cementerios, se repartirá el trabajo de manera justa y equitativa atendiendo en todo momento las necesidades y variaciones de los trabajos realizados.

Artículo 8.- Jornada laboral:

La jornada de trabajo será de 1.752 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, distribuidas normalmente de lunes a domingo en 8 horas diarias. Regularizando mensualmente aquellas diferencias que se hayan producido por necesidad del servicio. Con la flexibilidad horaria y de compensación (jornadas de descanso), igualmente reflejadas en el cuadro horario consensuado que se lleva a efecto, si bien la organización del horario

estará en función de las necesidades del servicio, que determinarán los delegados de personal y la empresa.

Deberá tenerse en cuenta la precisión de servicio permanente y el carácter público del mismo, ya que puede ser necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las autoridades judiciales.

Es facultad, privativa de la empresa, de organizar los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios o establecer el sistema de trabajo correspondiente que pudiera consistir en el llamado sistema de guardias localizadas, turnos, mixto o cualquier otro, debiendo ser oídos los representantes de los trabajadores.

La empresa junto con el representante de los trabajadores, confeccionará un cuadrante de horarios MENSUAL que recogerá las jornadas individuales de cada trabajador, así como sus descansos por compensación de horas para su regularización al finalizar el año.

Artículo 9.- Vacaciones:

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 25 días laborables. Disfrutarán preferentemente durante el período entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En caso de coincidencia, el régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación del personal. Quedan inhabilitado a efectos de vacaciones el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 3 de noviembre. Se establece como fecha límite para disfrutar aquellas que el trabajador tuviera pendiente hasta el 31 de diciembre del mismo año.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad de igual cuantía a la del mes anterior, a excepción de los complementos variables.

El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto entre aquél y los propios trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El final y el principio del período vacacional no podrán coincidir con un período de descanso, salvo que previamente esté pactado en calendario de turnos.

Artículo 10.- Realización de las funciones de grupo profesional y desplazamientos “menores” en horario de trabajo.

La movilidad funcional debe tener como objetivo la consecución de una distribución de recursos de la forma más eficiente posible para conseguir los objetivos estratégicos del grupo de Empresas. Desde la óptica empresarial, se debe perseguir la adecuada dotación de recursos necesarios y con la capacitación idónea para la realización de las diferentes actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, es por ello que las partes acuerdan la realización por parte de los trabajadores de tareas de su puesto de trabajo o de otras correspondientes a su grupo profesional, en centros gestionados por cualquier empresa del grupo donde sea necesario desplazar esos recursos a efectos de posibilitar el mantenimiento del empleo y el nivel de plantilla actual, aplicándose en estos caso de adaptación a las necesidades diarias del grupo, la compensación por desplazamiento establecidas en el presente convenio.

Estos desplazamientos precisan de un preaviso de 24 horas, salvo urgencia imprevista.

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el trabajador desplazado en los términos establecidos a nivel de empresa.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

Artículo 11.- Formación profesional.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de las empresas del grupo.

La formación será de carácter obligatorio para todos los trabajadores /as en aquellas materias que supongan una necesidad para el normal desarrollo del trabajo y se dirigirán a la consecución de los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada puesto de trabajo.

Las empresas del grupo velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

Capítulo III. Período de prueba y contratación

Artículo 12.- Ingresos y contratación.

Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo. La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 13.- Periodo de prueba.

Queda estipulado en un mes ininterrumpido para todas las categorías y puestos de trabajo.

Este periodo de prueba se interrumpirá, en cualquier caso, por las situaciones de IT u otra suspensión de contrato legalmente establecida.

Artículo 14.- Contrato de obra o servicio determinado.

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Artículo 15.- Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las Empresas incluidas en el

artículo 1º de este convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18.

Artículo 16.- Contrato a tiempo parcial.

Se aplicará el régimen jurídico regulado en el artículo 12 del TRLET.

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo puesto o un puesto equivalente, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones, los contratos a tiempo parcial existentes en la empresa de mayor antigüedad.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas. En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y periodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

La jornada a tiempo parcial será regular salvo para los supuestos recogidos en el artículo 19 relativo a los cambios de horarios individualmente adjudicados. Estas horas deberán de ser preavisadas con la mayor antelación posible.

La jornada máxima de trabajo ordinario diario en ningún caso podrá ser igual superior a la fijada en este convenio colectivo.

Franjas horarias:

Se definirá en el contrato de trabajo las franjas horarias en las que el trabajador podrá prestar servicio.

Los trabajadores/as a tiempo parcial, salvo pacto en contrario, prestarán sus servicios en régimen de jornada continuada, siempre que la prestación diaria del servicio así programada de conformidad con lo establecido en este convenio sea inferior a 7 horas de trabajo efectivo.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar el 50% de las horas ordinarias contratadas, siendo la jornada total realizada al año, en cualquier caso, inferior a la jornada máxima anual.

Horas complementarias:

Las horas complementarias así consideradas se abonarán en el recibo de salarios del mes siguiente al de su realización. El preaviso de realización de horas complementarias se realizará por la empresa con la mayor antelación posible.

A los efectos de su realización, las mismas se podrán llevar a cabo al principio o al final de la jornada planificada o en cualquier otro día de la semana en el que no existiese esa planificación, todo ello sin perjuicio del derecho al descanso semanal.

Las horas complementarias, siempre y cuando sea posible, se señalarán de forma específica en el horario individualmente adjudicado a cada trabajador a tiempo parcial.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo.

Consolidación: cada dos años consolidarán la mitad de las horas complementarias realizadas por los empleados contratados a tiempo parcial bajo la modalidad y especificaciones recogidas en este artículo. A tal efecto el trabajador se dirigirá bien a la Dirección o a la comisión Mixta, para la verificación y control de la jornada realizada.

En caso de que la legislación sobre el contrato a tiempo parcial sufra alguna modificación, las partes firmantes procederán a tratar la misma para su adecuación al texto del presente convenio colectivo.

Artículo 17.- Contratos formativos.

En materia de contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de modificación normativa con relación a lo establecido en el artículo 11 del TRLET o en su normativa de desarrollo las partes se reunirán para la eventual adaptación del mismo a la normativa interna en el seno del Grupo, teniendo en cuenta la importancia de la formación en el Grupo JJJ inversiones y la constante necesidad de adaptación de los empleados a los cambios en la demanda, el consumo, y la oferta de servicios y por tanto a los cambios que pueden requerir una determinada formación imprescindible para el desarrollo de la actividad del Grupo.

Artículo 18.- Contrato de interinidad y contrato de relevo.

A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador/a o trabajadores/as sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrán formalizar Contratos de Relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

C) Contrato fijo discontinuo.

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden de llamamiento de estos trabajadores se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de la misma categoría profesional y jornada

Capítulo IV.- Grupos Profesionales

Clasificación. La clasificación profesional queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

Funciones y categorías según tabla anexa nº I

Grupo I:

- Trabajadores con título de Graduado escolar o equivalente

I. Construcción de Edificios y Cementerios

II. Mantenimiento de Cementerios y Prestación de Servicios

- Funciones (según tabla anexa)

Grupo II:

Trabajadores con título de Graduado escolar o equivalente

- Funerarios.

Grupo III:

Licenciados, Titulados medios, graduados superiores, Bachiller, FP ó equivalente.

- Personal de Administración con Diferentes Funciones

Grupo IIII:

- Ejecutivos.

Las tareas funcionales de cada grupo y categoría deben considerarse como indicativas, obligándose al trabajador /ra a realizar cuantos trabajos y operaciones estén dentro de su grupo profesional.

La Comisión Mixta del convenio colectivo tiene otorgadas expresas funciones relativas a las dudas que puedan surgir relativas al encuadramiento de los empleados que presten

servicios dentro del ámbito funcional del convenio colectivo, y en especial de cara a la integración de otras empresas dentro del ámbito funcional del mismo, a los efectos de lo cual las partes, se reunirán para tratar estos extremos cuando concurriese la necesidad de encuadrar a empleados a los que se les vaya a aplicar el convenio colectivo por primera vez por integración dentro de la estructura del Grupo, a los efectos de una correcta aplicación del mismo en lo que a encuadramiento profesional se refiere.

Capítulo V.- Remuneración

Artículo 19.- Estructura salarial:

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de grupo y los complementos del mismo.

Se entiende por Salario Base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

El Salario Base de grupo remunera la jornada anual de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador. Se devengarán mensual o diariamente.

El salario Base de Grupo y Categoría será el que corresponda según Anexo I

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el presente convenio colectivo, siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

Los complementos salariales se devengarán mensual o diariamente según importe en Anexo III.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad y cantidad, seguirá los trámites previstos en el Artículo 41 del TREL.T. No tendrán carácter consolidable por lo que no se abonará sino se cumplen los objetivos pactados previamente para su percepción.

Artículo 20 Cláusula de inaplicación.

Los compromisos acordados por el presente convenio colectivo de empresa son de obligado cumplimiento para empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional durante todo su período de vigencia, no obstante, no serán de aplicación para aquellas empresas del grupo que, individualmente consideradas, acrediten reunir las causas de inaplicación de convenios previstas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a cuyo contenido y procedimiento establecido en citado artículo se remiten las partes en caso de que sea

necesario acordar cualquier inaplicación de lo establecido en este convenio colectivo.

Artículo 21.- Condiciones económicas:

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva -2017 respecto de todos los conceptos económicos de este convenio. Se incrementa el 1% en todos los conceptos económicos.

Para el año 2018, se revisarán éstos conceptos en función del acuerdo nacional para el empleo.

Artículo 22.- Pagas extraordinarias:

Todo el personal tendrá derecho a DOS pagas extraordinarias cuyo importe será igual a una mensualidad de salario base más complemento de asistencia fijado en el presente convenio, Citadas pagas extras serán, prorrateadas mensualmente.

Artículo 23.- Horas extraordinarias:

Tendrán tal consideración las que se realicen excediendo de la jornada anual pactada en este convenio colectivo, las necesarias por periodos puntuales, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad. No tendrán tal consideración las horas de guardia localizada, excepto en el supuesto de transformarse en horas de presencia física por ser requerido el trabajador en el puesto de trabajo y siempre que la suma de estas horas a las del cuadrante habitual de presencia física de turnos supere la jornada anual máxima pactada en este convenio colectivo.

Las horas extraordinarias, cuando se realicen, serán compensadas por descansos en proporción a una hora y media por hora extraordinaria realizada por la compensación económica del 150% del valor de una hora normal de trabajo. La forma de compensación, bien económicamente o por descansos, será decidida por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 24.- Fiestas abonables no recuperables.

1.º Los trabajadores/as que presten servicios durante la totalidad de los 14 festivos del año disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos. Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a 3 semanas, pudiéndose disfrutar de las siguientes maneras:

a) Acumulados a las vacaciones anuales.

b) Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto, de conformidad con los usos y costumbres de cada empresa del grupo.

2.º Aquellos trabajadores que no presten servicios durante los 14 festivos del año, compensarán el festivo trabajado con otro día que se adicionará, con carácter general, al descanso semanal dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores al festivo trabajado.

Artículo 25.- Licencias.

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas por la legislación nacional.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cuatro días.

C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo con hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el empleado/a podrá hacer uso de la licencia, mientras dure la situación que la originó, en días alternos.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

H) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

I) Acudir el trabajador a consulta médica o prueba diagnóstica y por el tiempo necesario para su realización.

J) Cuatro días En caso de fallecimiento de padres, hermanos, hijos, nietos, abuelos, sobrinos y cónyuge

K) Dos días en caso de fallecimiento de tíos, suegros, cuñados

Artículo 26.- Excedencias.

A) I. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años en los términos previstos por ley los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VI. Los empleados/as podrán disfrutar de una excedencia de dos a cuatro meses cuando se encuentren en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro u otro situado en la misma Comunidad Autónoma.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. Para solicitar una excelencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

Artículo 27. Jubilación

Se estará a la legislación vigente en todo momento, pudiendo el trabajador mantener su permanencia en la empresa para cumplir con el mínimo de cotización exigible para gozar de su pensión.

Artículo 28. Ayudas por jubilación

A los trabajadores que pasen a la situación de jubilación y que hayan prestado sus servicios en la empresa durante un mínimo de 15 años, se les abonará el importe de una cantidad económica no inferior a dos mensualidades de su salario base del mes anterior a su jubilación.

Capítulo VI - Régimen disciplinario

Artículo 29.- Faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o interés en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferior a 20 que no causen perjuicio irreparable.
- b) El no participar en la formación planificada por la empresa en horario de trabajo así como la falta de aprovechamiento de citada formación.
- c) La mera desatención o descortesía y falta de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante el servicio.
- d) Las relativas a la falta de aseo e higiene personal incluyendo la falta de uniformidad facilitada por la empresa.
- e) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o accidente salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado.
- f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio si este repercute de alguna manera en su trabajo habitual.
- g) La inobservancia que no ocasione perjuicio irreparable de normas o medidas

reglamentarias establecidas por la empresa respecto a los ámbitos concretos sanitario y judicial.

h) Negligencia en la ejecución de cualquier trabajo, incluidos los descuidos en la conservación de material que tuviera a su cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros en el mismo.

i) El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo superior a 30 minutos.

j) Utilizar sin permiso herramientas o maquinaria de la Empresa para uso personal

k) Acumular o almacenar en lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas.

l) La falta de aseo y limpieza personal.

m) No estar debidamente uniformado en las dependencias de la empresa.

n) La no comunicación por parte de los encargados de las faltas producidas por el personal a su cargo cuando éstas tengan consecuencias graves para la empresa.

o) El incumplimiento de las órdenes de un superior cuando tenga repercusión en el servicio.

Se considerarán faltas graves:

La comisión de 5 o más faltas leves reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

a) No acudir al trabajo dos días sin causa justificada en el plazo de tres meses o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada. No será sancionable cuando la ausencia se justifique por alguno de los supuestos que darían derecho a licencia retribuida a tenor de lo dispuesto en este Convenio.

b) La embriaguez, o toxicomanía salvo que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

c) La indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no motive reclamación por parte de tercero o implique perjuicio irreparable, en cuyo caso será muy grave.

d) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene.

e) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a 20 minutos o que cause perjuicio irreparable.

f) La mera desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo así como la imprudencia o negligencia en el mismo salvo que de ellas derivasen riesgos de accidente o riesgos graves para la empresa en cuyo caso se calificarán de muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

La reincidencia en falta grave

Tres o más días de falta de asistencia al trabajo sin justificación durante un mes.

Fraude, abuso de confianza o deslealtad, robo, tanto a la empresa como a los compañeros, o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones o durante la prestación del servicio.

Causar desperfectos intencionadamente en máquinas, edificios, enseres, documentos, herramientas...

Simulación de enfermedad o accidente.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave a jefes compañeros.

El acoso moral o sexual.

La falta de información por los trabajadores sobre las tareas realizadas a solicitud de la empresa.

a) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

b) La indiscreción, negligencia o falta ética profesional siempre que motive reclamación por parte de tercero o implique perjuicio irreparable.

c) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen daños graves a las personas o a las cosas.

Artículo 30.- Sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo a la normativa vigente.

De las sanciones de faltas leves, graves o muy graves se dará traslado al trabajador por escrito, debiendo constar la fecha y los hechos que la motivan y debiendo acusar el interesado recibo de la misma o firmar el enterado de la comunicación.

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

Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por falta grave: Amonestación por escrito con constancia en el expediente, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 6 meses. Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a dos años. Despido.

Prescripción de las faltas:

1. Leves. 10 días
2. Graves: 20 días

3. Muy graves. 60 días

Los actos y conductas verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa o usuario/a de los servicios prestados, será sancionado con la sanción máxima correspondiente a cada graduación.

Artículo 31.- Incapacidad temporal.

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la mutua patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del Salario de grupo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

b) Hasta el 100 por 100 del Salario de grupo en caso de enfermedad común o accidente no laboral desde el quinto día y hasta el cumplimiento de los 18 meses de baja antes señalado.

Artículo 32.- Seguro de accidentes.

La empresa viene obligada a suscribir con entidad aseguradora, la cobertura de las siguientes indemnizaciones para el caso de accidente de trabajo o en in itinere o enfermedad profesional:

- Fallecimiento: 30.000,00 €
- Gran Invalidez: 30.000,00 €
- Incapacidad Permanente absoluta: 25.000,00 €
- Incapacidad Permanente total: 20.000,00 €
- Incapacidad Permanente Parcial: Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo.

Artículo 33.- Prendas de trabajo.

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la dirección en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa. La entrega de las prendas de verano y de invierno se hará antes de la entrada en vigor del horario de ambas estaciones.

III. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 34.- Igualdad de género.

Los firmantes del presente Convenio, se comprometen a desarrollar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición y a fomentar medidas para la detección de las distintas formas de discriminación o desigualdad, formulando y desarrollando el correspondiente Plan de Igualdad para el grupo de empresas. Ambas partes se obligan igualmente, a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Capítulo VIII. Seguridad e Higiene en el Trabajo

La prevención de Riesgos Laborales se regula fundamentalmente por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, su reglamento de desarrollo y cuanta otra normativa resulta de obligado cumplimiento, comprometiéndose la empresa y los/las trabajadores /as a una participación activa en su aplicación.

La empresa debe fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores, entre ellas las destinadas a garantizar la utilización por los trabajadores en su puesto de trabajo de equipos de protección individual que los protejan adecuadamente de aquellos riesgos para su salud o seguridad que no puedan evitarse o limitarse suficientemente mediante la utilización de medios de protección colectiva o la adopción de medidas de organización del trabajo ; reglamentado a través del RD 773/1997, de 30 de mayo de, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, (se excluye de ésta definición la ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.

- En el Anexo 0 se incluye el listado de los EPIS objeto de este decreto.

Por otro lado, el empresario en aplicación de lo dispuesto en el presente decreto, estará obligado a:

- Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar para cada uno de éstos puestos el riesgo al que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de EPIS individuales que deben utilizarse.
- Elegir los EPIS conforme a lo dispuesto en el Decreto, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a éste respecto y facilitando información sobre cada equipo.

Es obligación tanto de la empresa como de los/las trabajadores/as cooperar en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, estando expresamente obligados todos los /las trabajadores/as a recibir la información que sobre esta materia les sea facilitada. A su vez, la empresa está obligada a proporcionar los medios de protección personal y seguridad más idóneos para todos los trabajadores/as, quienes estará obligados/as a usarlos correctamente y cuidar su adecuado estado y

mantenimiento, dando cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que pudieran ocasionarse. Los/as trabajadores deberán cuidar su higiene personal para evitar molestias a sus compañeros/as o al público visitante.

- Derecho a la protección a la embarazada; la trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le asignen temporalmente tareas acordes con su estado, en caso de que su puesto habitual pudiera ser perjudicial.

- Revisiones médicas: Antes de comenzar a prestar servicios en la empresa, cada trabajador será sometido a reconocimiento médico para dictaminar la aptitud física del mismo para el desempeño de sus funciones. Así mismo se establecerán las revisiones médicas anuales que reglamentariamente sean necesarias.

ANEXO 0

LISTADO DE EPIS OBJETO DEL DECRETO

- PROTECTORES DE LA CABEZA, COMO CASCOS DE PROTECCIÓN CONTRA CHOQUE E IMPACTOS.
- PROTECTORES DE MANOS Y BRAZOS, COMO GUANTES CONTRA AGRESIONES MECÁNICAS (PERFORACIONES, CORTES, VIBRACIONES).
- PROTECTORES DE PIES Y PIERNAS, COMO LOS DISTINTOS TIPOS DE CALZADO (SEGURIDAD, PROTECCIÓN, TRABAJO...)
- PROTECCIÓN TOTAL DEL CUERPO, COMO LOS DISPOSITIVOS ANTI CAÍDAS O LOS CINTURONES DE SUJECIÓN, O COMO LA ROPA Y ACCESORIOS (BRAZALETES, GUANTES) DE SEÑALIZACIÓN (RETRO REFLECTANTES, FLUORESCENTES).

TABLA ANEXO I.

FUNCIONES

GRUPO I:

- Construcción de edificios.
- Inhumaciones y exhumaciones
- Incineraciones.
- Mantenimiento y conservación de los cementerios.
- Labores de jardinería.
- Limpieza de todas las instalaciones.
- Conserjería.
- Atención de cafetería.
- Atención de floristería.
- Servicio 24 horas de atención al público.
- Atención de tanatorios.
- Comercialización y venta de todo tipo de ornamentos, monumentos y otros elementos funerarios.

GRUPO II:

- Conductor de vehículo fúnebre.
- Traslados de cadáveres y restos nacionales e internacionales
- Recogida, preparación del cadáver y demás funciones funerarias y de tanatopraxia.
- Comercialización y venta de todo tipo de ornamentos, monumentos y otros elementos funerarios.
- Realización y colocación de esquelas funerarias.
- Preparación y realización de sepelios.
- Mantenimiento y limpieza de vehículos fúnebre y material funerario.
- Atención a familiares y compañías.
- Servicio 24 horas.
- Tramitación de expedientes, facturación y cobro de servicios a particulares.

GRUPO III

- Atención al público.
- Atención a proveedores.
- Contabilidad diaria.
- Atención telefónica.
- Atención de cafetería.
- Atención de tanatorios.
- Atención de floristería.
- Venta de mercaderías.
- Tareas propias de administración.

GRUPO IV

- Atención especializada por razón de sus funciones.

Las tareas funcionales de cada grupo y categoría deben considerarse como indicativas, obligándose al trabajador / ra a realizar cuantos trabajos y operaciones estén dentro de su grupo profesional.

TABLA ANEXO II

SALARIO GRUPO Y CATEGORÍA.

GRUPOS CATEGORÍA SALARIO BASE MENSUAL

GRUPO I:

Jefe de Obra	911,51 €
Encargado de obra	861,67 €
Oficial de 1ª	811,74 €
Oficial de 2ª	772,04 €
Peón	762,29 €
Ayudante instalaciones	731,24 €
Sepulturero	685,60 €

GRUPO II:

Funerarios	1027,09 €
------------	-----------

GRUPO III:

Administrativos	1016,49 €
Auxiliares administrativos	863,54 €
Jefes de Departamento	1.319,56 €

GRUPO IIII:

Ejecutivos	S.B CONVENCIONAL
------------	------------------

TABLA ANEXO III

COMPLEMENTOS

COMPLEMENTO DE ASISTENCIA:

CON EL FIN DE INCENTIVAR LA ASISTENCIA SE SE ESTABLECE UN PLUS DE ASISTENCIA. SE PERCIBIRÁ POR LOS TRABAJADORES EN EL SUPUESTO DE QUE NO SE HAYA PRODUCIDO NINGUNA AUSENCIA INJUSTIFICADA DURANTE LOS DÍAS DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

COMPLEMENTO DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS:

LO PERCIBIRÁN TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS. SU DEVENGO SERÁ POR DÍA TRABAJADO.

COMPLEMENTO DE TURNOS Y GUARDIAS LOCALIZADAS: RETRIBUYE TANTO LA DISPONIBILIDAD DEL TRABAJADOR/RA POR REQUERIMIENTO DE LA EMPRESA COMO EL CAMBIADO DE TURNO DE TRABAJO CUANDO LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA ASÍ LO DEMANDEN.

COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN: CON ÉSTE SE COMPENSARÁ LA EXISTENCIA DE DETERMINADOS TRABAJOS Y TAREAS CON CIERTO NIVEL DE PELIGROSIDAD, TOXICIDAD Y PENOSIDAD, COMO LA MANIPULACIÓN DE CADÁVERES Y RESTOS CADAVERÍCOS. ASÍ COMO LA REALIZACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR DE FUNCIONES NO HABITUALES DE SU DEPARTAMENTO.

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO: COMPENSA LA RESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS A REALIZAR JUNTO CON EL ESFUERZO Y DEDICACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR.

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD: LO PERCIBIRÁN AQUELLOS TRABAJADORES QUE REALICEN GUARDIAS NOCTURNAS DE TANATORIO, CAFETERÍA Y ATENCIÓN AL PÚBLICO.

APLICACIÓN: ÉSTOS COMPLEMENTOS SE DEVENGARÁN MENSUALMENTE Y DIARIAMENTE SEGÚN CORRESPONDAN, SEGÚN IMPORTE EN ANEXO I.

CESARÁ EL DERECHO DE DEVENGO EN CASO DE NEGATIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad y cantidad, seguirá los trámites previstos en el Art. 41 del TREL.T. No tendrán carácter consolidable por lo que no se abonará sino se cumplen los objetivos pactados previamente para su percepción.

TABLA III.

IMPORTE COMPLEMENTOS Y PERIODICIDAD

COMPLEMENTOS IMPORTE MENSUAL

C. DE ASISTENCIA	53,31 €
C. DE TURNOS Y GUARDIAS LOCALIZADAS	74,16 €
C. DE COMPENSACIÓN	143,12 €
C. DE PUESTO DE TRABAJO	42,17 €
C. DE NOCTURNIDAD	71,05 €

COMPLEMENTOS IMPORTE POR DÍA DE TRABAJO

COMP. DE SÁBADOS DOMINGOS Y FESTIVOS	16,24 €
--------------------------------------	---------

TABLA ANEXO IV

RELACIÓN DE TRABAJADORES ACTUALES CON RETRIBUCIÓN GARANTIZADA “AD PERSONAM” A LA FIRMA DEL CONVENIO. ESTA GARANTÍA OPERARÁ SOBRE LAS 15 PAGAS MENSUALES.

1. José Manuel Rodríguez Ruiz
2. Rafael Martínez Egea
3. Gustavo Nieto del Moral
4. Rosa Maria Martínez Salinero
5. José Luis Povedano Villén
6. Francisco Sánchez Mora
7. Ana M. Alcalde Pozo
8. Antonio Morillas Jiménez
9. José Luis García Gómez
10. José Luis García Fuentes
11. Andrés Díaz Lara
12. Juan Corchado Rico
13. Tomás Cañadas del Moral
14. Tomás López del Pino
15. Ana M. Lorca Camarero
16. Paloma Molina Romera
17. Isabel Passas Martos
18. Soledad Garrido Godino
19. Antonio Martos Mesa
20. Agustín Ibarra Sánchez
21. Juan Luis Torrecillas Requena
22. Juan Andrés Bravo Fuentes
23. Francisco Díaz Molina
24. Gregorio Callejón Armenteros.

A los trabajadores arriba relacionados se les garantiza su antigüedad consolidada a la fecha de entrada en vigor del convenio con regularizaciones por trienios del 5% sobre el salario base desde la fecha de antigüedad en la empresa.

La garantía salarial contemplada en este apartado será respetada siempre que el trabajador se encuentre en activo y durante el período vacacional.

Disposición Final: En conformidad con el artículo 85.1 del E.T., las partes se comprometen a crear una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno por la empresa, con el objeto de establecer un plan de seguimiento para integrar los puestos de trabajo que se consideren vacantes a través de la contratación para dichos puestos de trabajo de mujeres en un plano de igualdad respecto a los puestos de trabajo ocupados por hombre.

Jaén, a 25 de Octubre de 2017.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.