

Capítulo I Jornada de **trabajo**

JORNADA DE TRABAJO

Clausula I.- Jornada de trabajo

1.- Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que suponen una jornada anual de 1826 horas.

Con excepción de las personas trabajadoras afectados por la jornada de disponibilidad que se regirán por lo establecido específicamente para esta.

El tiempo máximo de la jornada diaria será de 9 horas salvo para las jornadas especiales de fin de semana (sábados y domingos), y para las jornadas especiales por traslados, que se regirán por lo establecido específicamente para estas.

2.- En la jornada diaria cuando la misma supere las seis horas, las personas trabajadoras fuere cual fuere su clasificación profesional, disfrutarán de un descanso de 15 minutos.

3.- Los horarios de trabajo serán los siguientes:

- a. La Empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos así como las jornadas de disponibilidad entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante todos los días del año (365/366), estando obligadas las personas trabajadoras que presten servicio durante los días laborables, incluidos los domingos y festivos remunerados y no recuperables, que resulten de la aplicación de los cuadrantes de servicio que en cada centro se establezcan. Dichos turnos de trabajo podrán ser fijos o rotativos, y se ajustarán a las siguientes normas:

La empresa se compromete a elaborar los respectivos cuadrantes de jornada ordinaria y/o de jornada de disponibilidad con carácter trimestral. Con carácter previo a la publicación de los cuadrantes se comunicará y/o consultaran a los miembros del Comité de Empresa la viabilidad del mismo.

A título meramente informativo y sin ningún compromiso de cumplimiento de los mismos, la empresa entregará los cuadrantes teóricos anuales, sin perjuicio de que los mismos puedan ser modificados conforme a lo establecido en el presente Pacto.

No obstante, por necesidades de organizativa, y previa consulta con el Comité de Empresa, se contempla la posibilidad de la modificación de los cuadrantes de los turnos anteriormente indicados con una anterioridad de 1 mes.

Se podrá adaptar la jornada diaria de la persona trabajadora, anticipándola o prolongándola, avisando con el debido tiempo, siempre que sea previsible o medie acuerdo entre trabajador y empresa, hasta cumplir con el servicio que se estuviera realizando. Esta adaptación de jornada no alterara los máximos legales de horas de trabajo semanal establecidos en el apartado 1 de la Cláusula I y respetara el tiempo previsto de descanso de 12 horas entre jornadas laborales.

En el supuesto de que se superasen los máximos de jornada anual establecidos en el apartado 1 de la Cláusula I, se generara una bolsa de horas por exceso de jornada que se compensara conforme a lo establecido en la Cláusula IV.

Cambios de turno:

Se admiten los cambios de turnos de trabajo entre las personas trabajadoras del mismo centro de trabajo y de puesto de trabajo equivalentes entre sí. El cambio de turno de trabajo deberá comunicarse por las personas trabajadoras con al menos 48. Horas de antelación y deberá ser autorizado en todo caso por el responsable correspondiente.

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

El cambio de turno de trabajo deberá comunicarse a las personas trabajadoras con al menos 24 horas de antelación.

Trabajos nocturnos: A todos los efectos, se considera trabajo nocturno el realizado por las personas trabajadoras entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y se ajustará a las siguientes normas:

La Jornada efectuada por el personal en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

Ningún trabajador puede estar adscrito a horario nocturno más de dos semanas consecutivas.

En el caso de que el puesto de trabajo implique unos riesgos especiales o unas tensiones físicas o mentales importantes el límite será de 8 horas al día, y no de 8 horas de promedio en un periodo de 15 días. A tal fin, la Empresa y el Comité

de empresa, deberán elaborar anualmente una relación de puestos de trabajo afectos por riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes.

Clausula II.- Jornada especial de disponibilidad

Dicha cláusula se aplicara a los trabajadores que a la fecha del presente pacto estuvieren trabajando en régimen de disponibilidad así como aquellos que se contraten a tal efecto o aquellos que se quisieran adscribir al mismo si fuera aplicado por la empresa en aquellos centros de trabajo en los que actualmente no se viene aplicando.

Atendiendo a las especiales características del servicio funerario permanente e ininterrumpido, se establecerá un calendario mensual en el que se recogerán las jornadas ordinarias y de disponibilidad de cada trabajador.

Se considerará jornada de disponibilidad aquella en la que el trabajador presta sus servicios de forma que se encuentra localizable y a disposición de la empresa con la obligación de acudir a prestar sus servicios en el menor tiempo posible desde la llamada.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo, en todo caso, desde los treinta minutos anteriores a la llegada a las instalaciones de la empresa o lugar donde se inicie el servicio.

La jornada de disponibilidad de cada trabajador, en cualquier caso, no podrá superar el cuarenta por ciento (40%) de la jornada máxima anual.

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

La jornada máxima será de 1500 horas de trabajo para los trabajadores que realicen hasta un 40% de la jornada en régimen de disponibilidad. La jornada máxima anual se incrementará proporcionalmente a la reducción del porcentaje de disponibilidad que se utilice, no pudiendo superar en todo caso la jornada máxima de 1734 horas anuales.

La empresa organizará los tiempos de trabajo y de presencia del trabajador, atendiendo a las necesidades organizativas existentes en cada centro de trabajo. En todo caso el trabajador tendrá un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, con una jornada máxima diaria de nueve horas en cómputo diario o mensual.

Las horas de disponibilidad horaria se fijan con carácter anual, por lo que no podrán utilizarse por la empresa para su uso más allá de cada 31 de diciembre, aun cuando por ello el trabajador no haya completado la jornada efectiva máxima anual pactada.

La jornada de disponibilidad se retribuirá conforme a lo dispuesto en las tablas salariales que acompañan al presente convenio.

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

Clausula III.- Jornadas especiales de fin de semana y traslados.

1.- Se considerará Jornada especial de fin de semana, aquella realizada por el personal los sábados y domingos. La jornada máxima diaria efectuada estos días será de 10 horas, con una interrupción de 2 horas para la comida, la cual será abonada por la Empresa.

2.- Las jornadas máximas efectuadas durante los traslados podrán alargarse como máximo hasta 12 horas de forma voluntaria al día con el fin de facilitar que los trabajadores puedan pernoctar en su domicilio independientemente de los km.

3.- En ambos casos, se respetarán el régimen de descansos de las personas trabajadoras y los límites máximos de jornada semanal establecidos en el apartado 1 del Capítulo I. En el supuesto de que se superasen dichos máximos, se generara una bolsa de horas por exceso de jornada que se compensara conforme a lo establecido en la Cláusula IV.

Clausula IV.- Excesos de Jornada y Regulación de Bolsas de Horas.

1.- A todos los efectos, se computará como exceso de jornada las horas realizadas por las personas trabajadoras que superen los límites establecidos en el apartado I del Capítulo I. Estos excesos de jornada generarán una bolsa de horas, siendo de aplicación las siguientes normas:

- a. Las bolsas de horas que corresponda a cada persona trabajadora será el resultado de computar las horas acumuladas por excesos de jornadas efectuadas. Se establece un periodo trimestral en el devengo de dichas horas.
- b. El personal podrá solicitar la compensación de las horas anteriormente señaladas dentro del trimestre posterior a su generación y con una antelación mínima de 10 días.

Si la Empresa no pudiera otorgarlas por necesidades organizativas no previsibles dentro del trimestre solicitado, se acumularán a las del trimestre posterior hasta el real disfrute de las mismas.

- c. No obstante, lo anterior, y previo pacto con la persona trabajadora, se podrán compensar las horas generadas por exceso de jornada por una contraprestación económica cuya cuantía asciende a 15 euros por hora no compensada por descanso, sin que en ningún caso dicha contraprestación pueda ser superior a 80 horas al año.
- d. El trabajo desarrollado en cualquiera de los 14 festivos nacionales, generara además de la retribución pactada un día de descanso
- e. Los criterios para la concesión de la bolsa de horas y días compensable de descanso serán en función del % de personas por turno y centro necesario, en este caso será del 80%.
 - Bajas por Incapacidad Temporal no previsibles y de corta duración.
 - Accidentes de trabajo.
 - Disfrute de permisos retribuidos.
 - Ausencias no justificadas.

En cualquier caso tan solo 2 personas del mismo centro de trabajo podrán concurrir en un mismo día en el disfrute de tal bolsa de horas.

- f. El plazo de confirmación por parte de la empresa del consumo de la bolsa de horas solicitada deberá ser como mínimo, con 7 días de antelación al disfrute de las mismas.
- g. Una vez confirmada la petición de bolsas de horas, se mantendrá la planificación salvo en el supuesto de que concurriese alguna situación excepcional por contingencias no previsibles, y /o por falta del personal planificado por causas no imputables a la empresa. En este caso se podrá rechazar las horas ya confirmadas sin que ello suponga la pérdida de las mismas, acumulándose a la bolsa de horas existente de la persona trabajadora.

Clausula V.- Descansos

1.- El descanso semanal del personal de FBA se regulará conforme a las siguientes normas:

- a. La Empresa podrán programar los descansos de las personas trabajadoras según los cuadrantes a los que están adscritos respetando los límites de días de trabajo

efectivos recogidos en el apartado 1 del Capítulo I, y agrupando en días consecutivos, preferentemente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, se podrá acumular el descanso semanal 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:

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

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

El mismo tratamiento se aplicará para los días 24, 25 y 31 de diciembre; 1, 5 y 6 de enero, fijándose criterios de alternancia y/o rotación para las personas trabajadoras sujetas a esta circunstancia, sin perjuicio de la adopción de otras medidas organizativas en cada centro de trabajo que permitan, en su caso, el disfrute de estos días en bloques de dos como máximo (24/25 diciembre; 31 diciembre/1 enero y 5\6 enero)

A tal efecto, se establecerán las mejoras que permitan el cumplimiento de los criterios de alternancia y rotación previstos en el párrafo anterior.

A todos los efectos, se considerará festivo trabajado aquel en que se realice más del 50 % de la Jornada diaria entre las 00:00 horas y las 24:00 horas en caso contrario solo se computará como domingo festivo las horas efectivamente trabajadas del mismo.

3.- En ningún caso se solaparán los descansos entre jornadas, los descansos semanales, los descansos por trabajo en domingo o festivo, o los descansos de compensación por bolsa de horas.

Clausula VI.- Cuadrante Laboral

La Empresa, 30 días antes de la finalización del año natural, informara, comunicara con el Comité de Empresa un cuadrante anual de referencia para el año siguiente en cada centro de trabajo. En caso de existir discrepancias con el mismo, el Comité de Empresa dispondrá de un plazo de 15 días naturales, desde la finalización de la negociación sin avenencia, para realizar las alegaciones pertinentes.

Transcurrido dicho plazo la empresa procederá a su publicación y exposición en los centros de trabajo correspondientes, al menos con 15 días de antelación al inicio de su vigencia, y entregará una copia de los mismos al Comité de Empresa.

Clausula VII.- Tiempo de trabajo efectivo

Se contabilizará como tiempo efectivo de trabajo, el que transcurre desde la hora señalada de comienzo del turno, según aparece señalado en el correspondiente cuadrante, hasta la finalización de la jornada efectiva de trabajo.

Clausula VIII – Vacaciones

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

2.- El calendario de vacaciones comprenderá desde el día 1 de enero al 31 de diciembre, ambos inclusive. El trabajador disfrutará dichas vacaciones en dos periodos de 15 días naturales, siendo al menos uno de ellos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

3.- El número máximo de personal de cada Departamento y centro de trabajo que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente o en un mismo turno lo establecerá la empresa, previa consulta e información con el Comité de Empresa.

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

4.- Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase de baja por Incapacidad Temporal, cualquiera que fuera su causa, éstas se disfrutarán 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.

5.- Las personas trabajadoras que se encuentren de baja por permiso de nacimiento al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente, con independencia de que el alta se produzca o no dentro del año natural. En el caso de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a la situación de baja permiso de nacimiento, estas se suspenderán, disfrutándose tras su incorporación.

6.- La persona trabajadora deberá comunicar sus preferencias de fecha de disfrute de los periodos vacacionales antes del **15 de enero de cada ejercicio**, pudiendo fijar otra fecha con posterioridad si por circunstancias del servicio se le modifica el cuadrante de trabajo.

7- En el caso de que tras la finalización de su turno la persona trabajadora se encuentre en situación de descanso por acumulación de horas, descanso semanal o libranza, el disfrute de las vacaciones comenzara a las 00:00 horas del día siguiente a la finalización de los mismos.

Clausula IX – Comisión de Control de Jornada\Cuadrantes

Ambas partes convienen constituir una Comisión específica, cuya duración se extenderá durante toda la vigencia del acuerdo colectivo, denominada «Comisión de Control de Jornadas de Trabajo» que tendrá carácter paritario, y estará conformada por representantes de la Dirección de la Empresa, así como representantes del Comité de Empresa del Acuerdo Colectivo, y que tendrá las siguientes competencias:

- a. Revisar, en aquellos centros en los que a la entrada en vigor del presente Acuerdo Colectivo no estén implantadas las jornadas de trabajo recogidas en el presente Acuerdo Colectivo y que concurran en el futuro las condiciones del apartado a) de esta cláusula, con carácter previo a su implantación y entrada en vigor, los cuadrantes de los centros de trabajo en los que de conformidad con las previsiones de este artículo se haga necesario utilizar sistemas alternativos de jornada, y/o efectuar propuestas, en su caso, para la revisión y/o mejora de los referidos cuadrantes con el fin de dar cumplimiento a las previsiones que rigen la designación de personas trabajadoras en las jornadas establecidas.

A tal efecto deberá remitirse a esta Comisión los referidos cuadrantes con al menos 30 días de antelación a su entrada en vigor, y la Comisión deberá pronunciarse sobre los mismos en un plazo no superior a 10 días desde la fecha de la remisión del cuadrante y, siempre con 15 días de antelación a la fecha de entrada en vigor de dicho cuadrante.

- b. Realizar, durante la vigencia del acuerdo colectivo, a la Dirección de la Empresa propuestas de mejora específicas de los cuadrantes de servicio de los centros de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras asignadas a dichas jornadas.
- c. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año para la verificación del cumplimiento de las previsiones de la presente cláusula y/o cuando lo solicite alguna de las partes con al menos siete días de antelación a la fecha en la que se fije

la reunión y con carácter previo a la implantación de cuadrantes de servicio en los centros de trabajo.

- d. Para la validez de cualesquiera acuerdos adoptados por esta comisión se requiere informar a los representantes de los trabajadores.