funespaña

PACTO DE EMPRESA SARRIA-FUNETXEA FUNESPAÑA DOS SLU

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Pacto afectarán a la totalidad de la plantilla con excepción de director territorial, coordinador de servicios y responsable comercial.

Este acuerdo se aplicará a este personal de forma supletoria a las condiciones que tengan pactadas individualmente o las que la empresa decidiera acordar para este colectivo de personas a nivel estatal.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN

Este Pacto tendrá una vigencia de dos años, desde el 01/01/2023 hasta el 31/12/2024.

El Pacto estará vigente y será de aplicación hasta la firma del siguiente Pacto. El Pacto será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los dos últimos meses de vigencia.

Hasta alcanzar un nuevo acuerdo, se mantendrá la vigencia de este Pacto, manteniéndose en vigor todo su contenido normativo.

ARTÍCULO 3. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

Si durante la vigencia de este Pacto ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma no previstas de forma general, sobre temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al presente pacto.

ARTÍCULO 4. SALARIOS

Con fecha 1 de enero de 2023 se incrementará el 2,4% del salario bruto fijo anual de todas las personas trabajadoras a las que se aplicará el presente pacto.

Los efectos económicos del presente Pacto, salvo el incremento referido en el párrafo anterior, así como el plus de nocturnidad, tendrán efectos con fecha 1 de junio de 2023.

Para el año 2024 la Empresa fijará un incremento salarial atendiendo a la situación del propio centro y su viabilidad así como la situación económica general.

1) **Estructura salarial.**

a) **Salario base:** Los trabajadores seguirán percibiendo el mismo salario base que hasta la fecha hasta que se actualice, en caso de que se apruebe, por convenio colectivo.

b) **Plus de nocturnidad:** por las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas los trabajadores percibirán un importe fijo mensual de 40 euros brutos, independientemente del número de horas efectivas realizadas en dicho turno.

c) **Plus festivos:** los trabajadores adscritos al presente Pacto cobrarán la cantidad de 80 euros brutos por festivo especial trabajado. Tendrán la consideración de festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Los trabajadores de jornada completa que presten servicios presenciales en cualquier turno los días 25, 1 y 6 de enero, percibirán la cantidad de 80 euros brutos por cada festivo especial.

Los trabajadores con jornada parcial que presten servicios presenciales en cualquier turno los días 25, 1 y 6 de enero, percibirán la parte proporcional de la jornada que realicen

Los trabajadores que inicien su turno el día 25, 1 y 6 de enero a las 23hs y únicamente presten servicio presencial durante 1 hora, no cobrarán dicho importe.

En caso de que el trabajador inicie su turno nocturno a las 23 horas de la noche anterior al festivo, también en turno de guardia, sí percibirá dicha cuantía.

D) **Plus de traslado:** Los traslados se englobarán en tres tramos por kilometraje desplazado. Dichos tramos se retribuirán de la siguiente forma:

- Tramo corto: 45 euros brutos.
- Tramo medio: 60 euros brutos.
- Tramo largo: 90 euros brutos.

El primer tramo corresponde al traslado corto (menos de 300 kilómetros), el segundo al traslado medio (entre 300 y 600 kilómetros) y el tercero al traslado largo (más de 600 kilómetros).

E) **Horas extraordinarias:** tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de 1826 horas anuales establecidas en el presente pacto.

A partir del año 2024, tendrán tal consideración aquellas que excedan del cómputo anual de 1810 horas anuales.

En caso de superar dicha cuantía, se retribuirá a los trabajadores con el importe de 17 euros brutos por cada hora extraordinaria realizada.

F) Disponibilidad:

El personal funerario y de recepción que preste sus servicios mediante un sistema de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche que por necesidades del servicio deban realizar ampliaciones de jornada retrasando su salida o adelantando su hora de entrada prevista según cuadrante, percibirán un plus de disponibilidad de 200 € mensuales en caso de personal funerario y de 100€ mensuales en caso de personal de recepción.

Dichas ampliaciones podrán realizarse con posterioridad a su jornada con un máximo de 2 horas en caso de circunstancias del servicio y las ampliaciones que se realicen con entrada anterior a la hora marcada por cuadrante, deberán ser avisadas y concertadas con el trabajador con un mínimo de 12 horas de antelación no pudiendo avisar con menos antelación y respetando en todo momento un mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas.

No se sancionará a aquel trabajador que no atienda el teléfono en caso de no respetarse los límites previamente establecidos, quedando a decisión del propio trabajador.

ARTÍCULO 5. COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, la Empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el 100% del salario fijo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses. Este complemento se abonará desde el primer día.

Los conceptos fijos que se incluyen en el complemento mencionado son el *salario base y el Complemento a devengos.*

ARTÍCULO 6. SEGURO MÉDICO.

Los trabajadores podrán acogerse al seguro médico gratuito para empleados y empleadas que facilita MAPFRE. Asimismo, los familiares indicados en las condiciones del mismo disfrutarán del correspondiente descuento. Esta situación permanecerá en tanto en cuanto MAPFRE siga facilitando estas condiciones.

ARTÍCULO 7. JORNADA ANUAL Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

a) Jornada anual efectiva

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1826 horas durante el año 2023.

Para el año 2024, a partir del día 1 de enero, la jornada anual efectiva será de 1810 horas.

b) Calendario laboral y disponibilidad

Cada año se realizará un calendario laboral en el que se incluirán los defectos y/o excesos de jornada que se produzcan.

Los trabajadores que realicen una jornada diaria continua igual o superior a 6 horas disfrutarán de una pausa de 20 minutos.

Las jornadas en las que por necesidades del servicio los trabajadores tengan que prolongar su jornada laboral y/o las horas de tiempo de trabajo efectivo realizadas durante las guardias, se imputarán al defecto de jornada anual establecido en el calendario laboral, y una vez recuperado éste, se considerarán como horas extraordinarias hasta el límite que legalmente se establezca en cada momento, y se abonarán al valor de la hora ordinaria o compensarán con descanso equivalente según acuerdo entre Empresa y trabajador. En caso de que no se llegue a acuerdo, será la Empresa la que determine el criterio de compensación.

En caso de que la Compañía requiera, por circunstancias del servicio, que un trabajador adelante su entrada o retrase su salida prevista en cuadrante, se computarán las horas empleadas en el mismo conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Se realizarán cuadrantes anuales que podrán ser modificados por la Empresa debido a necesidades del servicio, con una antelación mínima de 15 días, previa consulta e información a la Representación Legal de los Trabajadores del centro.

c) Turnos de trabajo

La organización de los turnos de trabajo, que también podrán ser jornadas partidas, corresponderá a la empresa y en todo caso tendrán que respetarse los tiempos de descanso mínimo entre jornadas (12 horas) y las libranzas establecidas legalmente (un día y medio semanalmente o tres en cómputo de catorce días).

Fuera de la jornada presencial que se establezca, se establecerá un sistema de guardias localizadas.

Por necesidades de organización del trabajo, los cuadrantes podrán ser modificados respetando en todo caso lo dispuesto en el presente pacto y las disposiciones legales de aplicación. También podrán modificarse las horas de entrada y salida en los cuadrantes para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la prestación de los servicios. Como se ha indicado en el punto anterior, se informará y consultará con la representación legal de los trabajadores.

Durante el turno de guardia localizada, los trabajadores deberán de estar localizables a través del teléfono móvil, y tendrán la obligación de acudir al centro de trabajo en el menor tiempo posible a la recepción de la llamada, sin que en ningún caso sea superior a cuarenta minutos.

El tiempo de guardia cuando no se preste trabajo efectivo no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 8. VACACIONES

Todos los trabajadores del centro de trabajo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales.

Los trabajadores subrogados de la Sociedad Sarria disfrutarán de los 30 días de vacaciones como hasta la fecha y mantendrán los 2 días extras de libre disposición.

El calendario de vacaciones comprenderá el año natural en cuestión, debiendo dividirse las vacaciones en dos periodos de 15 días naturales salvo que se acuerde otra distribución entre la Dirección del centro y la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año al que corresponde.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutar las vacaciones durante el periodo que corresponda, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Si disfrutando el período vacacional se interrumpen por causas de enfermedad, accidente o maternidad, la persona afectada deberá comunicar a la empresa dentro de las 48 horas siguientes al hecho causante de forma inexcusable. Su período vacacional se interrumpe en la fecha de baja y se continuarán los días sobrantes según acuerdo entre las partes dentro del año natural.

ARTÍCULO 9. PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos que rigen para el personal que compone la plantilla de Funespaña Dos en Vizcaya son los establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores al no existir convenio colectivo en vigor que aplique a dichas relaciones laborales.

a) Día de libre disposición: el personal del centro podrá disfrutar de un día de permiso anual retribuido de asuntos propios durante la vigencia del presente Pacto.

Los trabajadores deberán comunicar a la Empresa la fecha de disfrute de este día con una antelación mínima de 7 días a los efectos de poder garantizar y cubrir en todo caso las necesidad organizativas del centro. Asimismo, no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales ni festivos especiales.

ARTÍCULO 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1) Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

2) Se considerarán faltas leves, entre otras:

1) Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

3) La falta de pulcritud personal.

4) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o accidente, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.

5) La inasistencia injustificada de un día al puesto de trabajo y la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

6) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo de tres días después de haberse realizado.

7) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo inferior a 20 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

8) Los descuidos en la conservación material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro leve del mismo.

9) La embriaguez no habitual en el trabajo, si no media conducción.

10) Falta de asistencia al trabajo injustificada de un día.

3) Faltas graves

Se consideran faltas graves, entre otras:

1) La acumulación de tres o más faltas leves en un período de tres meses consecutivos, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que medie sanción.

2) La impuntualidad injustificada en la entrada o en la Salida del trabajo, superior a 20 e inferior a 45 minutos.

3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo superior a 20 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio, en cuyo caso puede ser calificado como muy grave.

4) La inasistencia injustificada al trabajo de dos o tres días en un período de un mes consecutivo.

5) Sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

6) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebrante manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

7) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se pudiese derivar o se derive un perjuicio grave a la empresa o riesgo para la integridad de las personas.

8) La inobservancia de las normas dictadas en el seno de la Empresa en materia de prevención o la no utilización de los elementos de protección recibidos al efecto. Cuando ponga en peligro a compañeros de trabajo o a terceros, se considerará falta muy grave.

9) Los descuidos dolosos en la conservación material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro grave del mismo considerando como tal cuando su reparación se sitúe entre 1.000€ a 3.000€.

10) No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo del desarrollo del trabajo.

4) Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves, en desarrollo de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1) Acumulación de tres o más faltas graves en un período de tres meses consecutivos, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que medie sanción previa.

2) La impuntualidad injustificada en la entrada o en la salida del trabajo, superior a 60 minutos en dos o más ocasiones en un período de un mes.

3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo superior a los 20 minutos, cuando se cause riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio.

4) La inasistencia injustificada al trabajo de cuatro a más días en un período de tres meses consecutivos.

5) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por dichas causas.

6) La realización sin autorización de la empresa de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

7) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que produzca o pueda producir grave perjuicio a la empresa.

8) La apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas que tengan alguna relación con la empresa.

9) La realización de actividades de cualquier naturaleza que impliquen competencia desleal a la empresa, aunque para ello se utilicen familiares o entidades mercantiles para encubrir la actuación directa del trabajador.

10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11) La utilización de recursos económicos de la empresa para fines distintos a los expresamente autorizados.

12) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

13) El acoso sexual o moral, o la denuncia falsa presentada con mala fe.

14) Hacer propaganda u oferta de servicios, que nos preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras esté de servicio.

15) La embriaguez o consumo de productos toxicómanos de manera habitual en el trabajo. Si se realiza durante la conducción, no se exigirá habitualidad, siendo siempre muy grave cuando, por tal motivo, se retire el carnet de conducir, temporal o definitivamente.

16) Causar daños dolosos al material de la Empresa, incluidos los vehículos, así como su maltrato, cuando éste ocasione un grave perjuicio a la Empresa, y como tal se considerará cuando superen los 3.000€.

17) Fraude, abuso de confianza en el desempeño del trabajo y la trasgresión de la buena fe contractual.

5) Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en los artículos anteriores son las siguientes:

- Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses, y despido disciplinario.

ARTÍCULO 11. PRESCRIPCIÓN FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 12. RETIRADA CARNÉ DE CONDUCIR

La privación del permiso de conducir no supondrá en sí misma la ineptitud sobrevenida de ningún trabajador/a para la realización de su trabajo habitual.

ARTÍCULO 13. NORMAS SUBSIDIARIAS DE APLICACIÓN

En todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente Pacto de Empresa, resultará de legal aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Las normas de este pacto de empresa permanecerán en vigor en tanto en cuanto no se apruebe norma convencional aplicable a las relaciones laborales. En tal caso aplicará la que en su conjunto sea más beneficiosa para los trabajadores, procediendo las partes a renegociar este pacto.

En el texto del pacto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. No obstante, las empresas velarán

por el estricto cumplimiento de la legalidad respecto de la igualdad de hombres y mujeres en las relaciones laborales.