



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: POMPAS FÚNEBRES DE SEVILLA Y PROVINCIA
Expediente: 41/01/0175/2025
Fecha: 10/07/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ALEJANDRO CESAR QUINZAN NAVAZO
Código 41001975011983.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Pompas Fúnebres de Sevilla y Provincia (código 41001975011983), suscrito por la patronal Panasef y la Central Sindical CGT, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Pompas Fúnebres de Sevilla y Provincia (código 41001975011983), suscrito por la patronal Panasef y la Central Sindical CGT, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-4fe1-a149-fe2a-a854-eee9-a874-c2f2-26f3
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 10/07/2025 12:15 | NOTAS : F



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SERVICIOS FUNERARIOS DE SEVILLA Y PROVINCIA DE SEVILLA

PREÁMBULO: El presente Convenio, suscrito por la patronal PANASEF y la central sindical CGT, sustituye y deroga íntegramente lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector Pompas Fúnebres y de Servicios Funerarios de Sevilla y provincia (Código 41001975011983) suscrito por la patronal PANASEF, y las centrales sindicales CGT y CCOO, con vigencia desde el 1-01-2022 a 31-12-2023.

CAPITULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio se extiende a todos los centros de trabajo que existan actualmente o puedan abrirse en un futuro, de todas aquellas empresas de Servicios Funerarios incluidos los cementerios, ubicados dentro del territorio de la Provincia de Sevilla y Sevilla

Artículo 2: Ámbito personal

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, 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.

Asimismo, también quedan expresamente excluidas todas aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda al sector público.

Artículo 3: Ámbito Territorial

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio de Sevilla y la Provincia de Sevilla, incluyendo a todos los centros de trabajo de la actividad de Servicios Funerarios y Cementerios de gestión privada localizados en Sevilla y Provincia con independencia de que la Sede Central de la empresa se encuentre en otra localidad.

Artículo 4: Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, desde el día de la entrada en vigor.

Los efectos económicos, con independencia de la fecha de publicación, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024. No obstante lo antedicho, los atrasos derivados de las actualizaciones económicas pactadas y recogidas en las tablas salariales se harán efectivos en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio colectivo, pudiendo abonarse estos atrasos en la nómina siguiente al cumplimiento del plazo de los dos meses.

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 un mes ante de la fecha de su vencimiento ordinario o prorrogado. Conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, efectuada formal y fehacientemente la denuncia, la comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la comunicación de denuncia.

No obstante lo anterior, este Convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, a la finalización de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, salvo denuncia en los términos expresados en el párrafo anterior, manteniéndose íntegramente en vigor hasta que un nuevo Convenio lo sustituya.

Artículo 5: Compensación, absorción y Condiciones más beneficiosas. Garantía “ad personam”

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

Las condiciones contenidas en el presente convenio resultarán de aplicación en las empresas de servicios funerarios de la provincia de Sevilla y Sevilla. Los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las recogidas en el presente convenio, subsistirán como garantía personal para los que vinieran disfrutándolos, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por cualesquiera otras.

CAPITULO 2: CONTRATACIÓN, ACCESO AL EMPLEO Y CESE

Artículo 6: Normas de aplicación general

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. A las personas trabajadoras, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, les serán de aplicación las estipulaciones del presente Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

Artículo 7: Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de cuatro meses para el personal comprendido en el grupo profesional I y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras comprendidos en los grupos II y III, sin perjuicio de las especificidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la

resolución de la relación del contrato que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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, así como las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

5. No podrá fijarse período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 8: Causas y efectos de la extinción del contrato

El Contrato de trabajo podrá extinguirse por cualesquiera de las causas legalmente previstas

1. Por la libre voluntad del trabajador.
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 las personas trabajadoras de los grupos profesionales II y III y de 30 días para las personas trabajadoras del grupo I. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del período de prueba.
3. El incumplimiento del preaviso total o parcial, establecido en el apartado anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso, así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente convenio.

Artículo 9: Contratación eventual

Las empresas podrán acudir a esta modalidad contractual para cubrir circunstancias de la producción, entendiéndose como tales el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, permisos, licencias y excedencias voluntarias dentro de los límites previstos legalmente.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración podrá extenderse hasta un año de duración. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá ser prorrogado, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las empresas también podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser

utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 10: 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 11: Jubilación parcial y contrato de relevo

Las personas trabajadoras que reúnan las condiciones legalmente exigidas podrán acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos establecidos en la legislación aplicable en cada momento.

El interesado en solicitar la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales.

Las empresas estarán obligadas a concertar un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50% de aquéllos, y potestativamente hasta un máximo del 75%, de proceder a la contratación a tiempo completo e indefinido del relevista, conforme al art. 215.2 Ley General de la Seguridad Social.

De conformidad con la legislación vigente, en aquellas empresas que tengan suscritos acuerdos de jubilación parcial, debidamente comunicados al INSS, será de aplicación la legislación vigente a 31 de diciembre de 2013 de acuerdo con el apartado 2 de la disposición final 12.ª de la Ley 27/2011 en la redacción dada por el RD 5/2013 en cuanto a los requisitos de acceso, porcentaje de reducción de jornada y demás normas que le sean de aplicación al relevado y relevista.

CAPITULO 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Este capítulo queda sujeto al dictamen de la Comisión Paritaria. Dicha comisión quedará constituida por seis miembros, tres por la parte social y tres por la parte empresarial. Atendiendo a la representatividad actual, dos miembros de la representación social serán nombrados por CGT y el tercero por CCOO.

Estableciendo la mesa negociadora un calendario de reuniones cuya finalidad es que el dictamen esté redactado en un plazo máximo de seis meses.

Artículo 12: Criterios generales

1. Es un objetivo fundamental del presente Convenio favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector. Para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como a la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en las empresas.
2. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. Todas las personas trabajadoras serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, aumentar o disminuir su número.
4. Tomando como base el sistema de categorías profesionales, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos puestos.
5. El sistema de categorías profesionales consignado en el presente Convenio es meramente enunciativo y no supone la obligación de que la empresa tenga cubiertas todas las plazas o los puestos de trabajo.
6. Las empresas cubrirán los puestos de nueva creación y las vacantes preexistentes que no sean amortizadas por la empresa, valorando a los distintos candidatos en función de su desarrollo y competencia profesional, experiencia, titulaciones y aptitudes, y en caso de igualdad, tendrán preferencia las personas trabajadoras que se encuentren prestando sus servicios en ese momento en la empresa.

Artículo 13 Definición y régimen jurídico de las categorías profesionales:

Atendiendo a estas especificaciones, las plantillas a que se refiere el presente Convenio Colectivo se encuadrarán en los siguientes grupos, subgrupos y niveles:

1. Categoría profesional I.

Criterios generales: Con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Tareas: En esta categoría profesional se incluyen las actividades gerenciales, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

Se dividen en dos niveles, que son los siguientes:

Nivel 1.

- Delegado, Gerente o Responsable del centro. Son las funciones que un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación.

Nivel 2.

- Subdelegado, Subgerente, Adjunto a Responsable de centro. Tiene las mismas funciones que el delegado y está bajo la supervisión de éste.

2. Categoría profesional II.

Criterios generales: Personal que ejecuta con autonomía trabajos cualificados bajo especificaciones precisas, que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento, que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Bachiller elemental o superior, formación profesional o formación equivalente adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas: En esta categoría profesional se incluyen a título enunciativo las actividades relacionadas con la contratación, organización, coordinación y prestación del servicio funerario, así como aquellas otras relativas a tareas de contabilidad y administración u otras asimilables a las mismas. Se dividen en cuatro niveles, que son los siguientes:

Nivel 3.

- Responsable Administrativo. Son las funciones realizadas por las personas trabajadoras que se encuentran a las inmediatas órdenes del gerente de la empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad una categoría de personas trabajadoras, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados a la categoría, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su categoría, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.
- Responsable de Servicios Funerarios. Son las funciones realizadas por las personas trabajadoras que se encuentran a las inmediatas órdenes del gerente de la empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad una categoría de personas trabajadoras, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados a la categoría, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su categoría, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.
- Responsable Comercial. Son las funciones realizadas por las personas trabajadoras que se encuentran a las inmediatas órdenes del gerente de la empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad una categoría de personas trabajadoras, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados a la categoría, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su categoría, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.

Nivel 4.

- Administrativo III. Son las funciones desarrolladas por las personas trabajadoras que tienen con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo tener personal a sus órdenes. Tendrá encomendado las tareas de contabilidad, los libros oficiales, liquidación de impuestos, confección y cálculos de nóminas, liquidación de la Seguridad Social, tramitación y despacho de todos los documentos, correspondencia y gestión de información, y demás tareas administrativas propias del puesto.
- Funerario III. Con las mismas funciones que el Responsable de Servicios Funerarios y bajo la coordinación y reparto de tareas de este.
- Asesor de Servicios II. Son las funciones desarrolladas por las personas trabajadoras que tienen a su cargo la venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio, en las oficinas, o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste. Además de las actividades puramente comerciales, llevará a cabo las tareas administrativas que se deriven de los procesos en los que intervienen.

Nivel 5.

- Asesor de Servicios I. Con las mismas funciones que el asesor de servicios II y bajo la coordinación y reparto de tareas de este.
- Administrativo II. Son las funciones desarrolladas por las personas trabajadoras que tienen asignada, con iniciativa y responsabilidad limitada, bajo la directa supervisión del administrativo III, idénticas tareas que a éste.
- Tanatopractor. Es el funerario que con los conocimientos adecuados y la titulación acreditativa reconocida por el Gobierno de España o en su defecto por la Junta de Andalucía, podrá realizar prácticas de tanatopraxia.
- Funerario II. Cuyas funciones son las siguientes: Tramitar toda la documentación administrativa de los servicios (certificado médico de defunción, Parroquias, Juzgados, Registro Civil, Cementerio, Sepulturas, Consulados, Embajadas, Compañías de Seguros, Permisos de Sanidad, Ayuntamientos, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, Servicios portuarios) y cuantos trámites sean necesarios para el enterramiento, incineración o traslado del fallecido a donde la familia solicite.

Siempre que se tenga la formación adecuada se efectuará las operaciones de acondicionamiento del cadáver (lavado, taponado, afeitado, vestido, amortajamiento...) Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la normativa vigente.

Trasladar los cadáveres, restos cadavéricos o urnas con cenizas desde el lugar donde se encuentren (hospitales, clínicas, Instituto de Medicina Legal, o domicilio mortuorio hasta el coche fúnebre y desde éste al tanatorio, domicilio o lugar donde se vele, a la parroquia, al cementerio, al horno incinerador o donde le sea solicitado, ya sea dentro del municipio o fuera de éste.

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

Lavar los coches por dentro y por fuera, cuidando su mantenimiento.

Cuidar el mantenimiento general de los almacenes, garajes y dependencias.

Repasado y adornado de ataúdes, limpieza y preparación de éstos. Se encargará del buen estado y conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de la

empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, así como las labores de repaso de mercancías con defectos.

Descargar los camiones con mercancía que lleguen a los almacenes de la empresa. Siempre que se tenga la formación adecuada, incinerar cadáveres y restos cadavéricos, acondicionamiento de cenizas en urna y entrega a los familiares.

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

Efectuar los cobros y pagos que le sean encomendados.

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

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

Cualquier otra que sea complementaria o accesorio de las anteriores.

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

Nivel 6.

- Recepcionista II. Son las funciones desarrolladas por las personas trabajadoras que tienen asignadas las tareas de atender telefónica o personalmente en las instalaciones de la empresa a los usuarios de los servicios sobre fallecidos concretos.

En los tanatorios además de estas funciones también se encargarán entre otras cosas, de supervisar los servicios de tanatorio (horarios de misas, adjudicación de salas, abrir y cerrar salas, estar pendientes de las necesidades de las familias durante su estancia en el tanatorio, acompañar a las familias a las distintas dependencias del tanatorio cuando la necesidad lo requiera).

3. Categoría profesional III.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En esta categoría profesional se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares o de apoyo tanto en la prestación del servicio como en aspectos administrativos, así como aquellas otras asimilables a las mismas. Se divide en tres niveles, que son los siguientes.

Nivel 7.

- Administrativo I. Son las funciones realizadas por las personas trabajadoras que sin iniciativa propia, ayuda al Administrativo III en las tareas a él encomendadas.

- Recepcionista I. Con las mismas funciones que el Recepcionista II.

Nivel 8.

- Funerario I. Con las mismas funciones que el Funerario II.

Nivel 9.

- Mozo Funerario. Ayudante del Funerario sin conducir vehículos de la empresa.

- Personal de limpieza. Son las funciones asignadas a las personas trabajadoras que se dedican al aseo de los distintos locales de las empresas.

Nivel 10.

- Personal de nuevo ingreso. El referido en el art. 5 apartado B.

CAPITULO 4: SALARIO Y RETRIBUCIONES. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán la nómina a sus personas trabajadoras, como muy tarde, antes de los cinco días siguientes al mes trabajado.

Artículo 14.

A) Sueldo base. Se establece para todas las categorías profesionales un sueldo base según las tablas salariales que se adjuntan.

B) El sueldo base de los aprendices y botones menores de dieciocho años, se ajustará al salario mínimo interprofesional.

Artículo 15. Pluses. Se establecen para todas las categorías profesionales, los siguientes:

A) Plus tóxico y penoso para el año 2024, según tablas salariales.

B) Plus de transporte para el año 2024, según tablas salariales.

C) Plus especial Nochebuena, Nochevieja y Reyes: Se establece este plus, a percibir por aquellas personas trabajadoras que prestaran servicio durante la jornada nocturna de cada uno de los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) y 5 de enero, para el año 2024 de 137,15 €

D) Dietas y desplazamientos.

El personal que por el cumplimiento de las funciones de su cometido tenga que desplazarse fuera de las localidades de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas siguientes:

El personal que sea designado para efectuar un servicio de cualquier naturaleza fuera del término municipal percibirá 2,89 euros para el 2024, siempre que la distancia entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano sea inferior a 50 km. Cuando el recorrido efectuado sea superior a los mencionados 50 km y esté dentro de la provincia, percibirán por salida una dieta de 6,41 euros para el 2024; si está situado en las provincias limítrofes, percibirá por salida una dieta de 15,38 euros para el 2024. Si el punto de destino estuviera en el resto del territorio nacional, percibirá una dieta de 29,48 euros diarios para el 2024. Y si el punto de destino estuviera situado en el extranjero, la dieta sería de 51,26 euros diarios para el 2024

Se considera una dieta completa: Almuerzo, cena y alojamiento y desayuno, cuando el recorrido sea de 450 km.

. Para los gastos originados en los desplazamientos que se efectúen, se establecen las siguientes cantidades:

1. Por almuerzo 17,94 euros para el 2024
2. Por cena 15,38 euros para el 2024
3. Por desayuno y alojamiento 44,86 euros para el 2024

Las empresas sufragarán los gastos que las personas trabajadoras puedan sufrir por el desarrollo de su trabajo de modo que adelantarán, por cualquier método de pago admitido, su abono; sin perjuicio de que posteriormente a su devengo estos gastos sean liquidados y justificados por las personas trabajadoras.

Artículo 16. Las horas extraordinarias a las que se refiere el artículo 28, en el supuesto de que se opte por su abono se retribuirán, conforme el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la fórmula siguiente: $(S. Base + Plus tóxico y Penoso + Plus de transporte + Antigüedad \times 16) / \text{Horas anuales} = \text{Hora extra}$.

Artículo 17. Pagas extraordinarias. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus personas trabajadoras las siguientes pagas extraordinarias: Una el 15 de marzo, otra el 15 de julio, otra el 15 de octubre y finalmente otra por Navidad el 15 de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de sueldo base más el complemento personal de antigüedad, y los pluses tóxico y de transporte. Se abonarán el día hábil anterior a la fecha indicada.

Artículo 18. Antigüedad.

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del complemento personal de antigüedad, relativo al período de vigencia de este Convenio será del 1,5% del sueldo base. Este módulo de 1,5%, se aplicará sin limitación temporal a cada uno de los sucesivos años de prestación de servicios. El importe de cada periodo de antigüedad comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 19. Plus de Nocturnidad.

Los/as personas trabajadoras/as afectados/as por el presente convenio colectivo que realicen jornada laboral nocturna (entendiendo por tal la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas), percibirán un 'plus de nocturnidad' en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al incremento sobre el importe de la hora ordinaria del 13% $(S. Base + Plus Tóxico + Plus Transporte + Antigüedad \times 16 + 13\% : \text{horas anuales} = \text{Hora nocturna})$, fijándose un mínimo de 2,12 euros por hora de trabajo nocturna para el 2024.

Artículo 20. Festivos

Dadas las peculiares características del trabajo, la prestación de servicios durante todos los días del año incluidos los 14 festivos es obligatoria. Cualquier trabajador que por necesidades del trabajo no pueda descansar alguno de estos días, podrá optar entre un día de descanso por cada festivo trabajado o una compensación económica en la cuantía determinada en las tablas salariales.

La empresa, siempre que pueda por razones organizativas y en consenso con la representación legal de las personas trabajadoras, deberá poner en conocimiento del trabajador, con dos meses de antelación el festivo o festivos que debe trabajar. En caso de que el trabajador elija el descanso tendrá que disfrutarlo dentro de los dos meses siguientes de la celebración del festivo.

Cada trabajador descansará rotativamente uno de cada cuatro festivos, haciéndolo coincidir con la fecha de la celebración oficial.

Para el supuesto de compensación en descanso, e independientemente de lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, se establece que por cada dos días festivos efectivamente trabajados tendrá derecho el trabajador a un tercer día adicional de descanso. Considerándose este día adicional como jornada de trabajo.

Al trabajador que por turno no le corresponda trabajar dicho festivo, no cobrará el plus festivo pero sí disfrutará de un día de descanso.

Artículo 21: Anticipos a cuenta y Anticipos reintegrables

1. Anticipos a cuenta: Previa petición, los/as personas trabajadoras/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria de la persona trabajadora, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, esta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.
2. Anticipos reintegrables: Las empresas, siempre que el importe global de los préstamos concedidos no exceda del 20% del importe total de la nómina mensual que según las hojas de salario arroje la totalidad de la plantilla, podrán conceder anticipos reintegrables por importe de dos mensualidades de salario base por persona trabajadora, a pagar hasta un máximo de doce meses sin interés. Estos anticipos deberán solicitarse con una antelación mínima de un mes, solo podrán utilizarse por una misma persona trabajadora una vez al año y solo si el anterior está totalmente amortizado.

CAPITULO 5: JORNADA, VACACIONES Y TIEMPO DE DESCANSO**Artículo 22: Jornada de trabajo**

Con independencia del marco y límites establecidos en este Convenio en materia de jornada y organización del tiempo de trabajo, las empresas deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, la distribución del tiempo de trabajo en sus centros, teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

Se establece una jornada máxima anual de 1786 horas y 39 horas semanales.

No obstante, podrá la empresa que así lo acuerde con la mayoría de los representantes legales de las personas trabajadoras de su plantilla, establecer, para cada año de vigencia de este Convenio, la duración anual máxima de 1700 horas y su distribución en 37.15 horas semanales, que se acomodarán a los turnos de trabajo fijados en los cuadrantes, a su vez, acordados con aquellos Delegados de Personal, según las necesidades del servicio, regularizándose tales cuadrantes con carácter trimestral. La opción por esta última modalidad de jornada, dada su minoración de horas de trabajo, llevará aparejada una retribución salarial proporcional a la reducción del tiempo de trabajo en todos los complementos de convenio (salario base, plus tóxico y penoso y plus de transporte) y que queda establecida para los años de vigencia del Convenio según se establece en el anexo II. Tablas salariales para la jornada de 1.700 horas en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas concertadas entre empresa y trabajador siempre y cuando no alteren las modalidades de las estructuras de jornada laboral antes establecidas.

La distribución horaria de la jornada ordinaria se establecerá con carácter individual en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, atendiendo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo en materia de organización del tiempo de trabajo, cumpliéndose en todo caso los límites convencionales y legales establecidos para la jornada diaria de trabajo.

La jornada ordinaria, atendiendo a las especiales características de servicio permanente y esencial que concurren en las empresas de Servicios Funerarios afectadas por este Convenio, se distribuirá en función de las necesidades de cada empresa en los turnos de trabajo que sean necesarios para cubrir las necesidades permanentes del servicio funerario, sin que en ningún caso puedan superar las 45 horas semanales en el marco de esta jornada ordinaria.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas concertadas entre empresa y personas trabajadoras siempre y cuando no alteren las modalidades de las estructuras de jornada laboral antes establecidas.

Artículo 23: Tiempo de descanso

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, o cuatro en un periodo consecutivo de trabajo de catorce días naturales. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro, asegurando la empresa que todas las personas trabajadoras descansen un fin de semana de cada tres (entendiendo por fin de semana sábado y domingo).

Sin perjuicio de lo anterior, los Comités de Empresa podrán negociar con la dirección de cada empresa cuadrantes alternativos.

Artículo 24: Calendario Laboral

Anualmente la empresa elaborará el Calendario Laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, de acuerdo con la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada. Con dos meses de antelación previa a la publicación, se dará traslado de dicho calendario a la representación legal de las personas trabajadoras para que lo informen y realicen las alegaciones pertinentes en el plazo de siete días.

Transcurrido el plazo de siete días del que dispone la representación legal de las personas trabajadoras para formular alegaciones la empresa procederá a su publicación y exposición en el centro de trabajo un mes antes de que comience su vigencia y entregará una copia de este a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 25: Organización del tiempo de trabajo

1. Atendiendo a las especiales circunstancias que configuran la prestación laboral y al carácter de servicio esencial permanente e ininterrumpido todo el año, las personas trabajadoras prestarán sus servicios durante todos los días del año, incluidos los festivos no recuperables, en turnos de trabajo rotativos o fijos y siempre en jornada intensiva.
2. La empresa elaborará los respectivos cuadrantes de jornada con una anterioridad mínima trimestral. En todo caso, en la elaboración de los cuadrantes se tendrán en cuenta las compensaciones en descanso que correspondan y los límites de jornada máximos establecidos en el presente Convenio.
3. Con carácter general, atendiendo a las necesidades del servicio que puedan producirse, la empresa deberá comunicar los cambios que se produzcan en los cuadrantes mensuales con una antelación mínima de cinco días.
4. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para favorecer otras fórmulas de organización del trabajo

distintas a las tradicionales que redunden en la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, plantean la posibilidad de que en las empresas pueda regularse el trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, entendiéndose como tal aquel trabajo que pudiendo ser realizado en los locales de la empresa se realiza, con uso de las tecnologías de la información, de forma regular fuera de estos locales en el domicilio del trabajador.

5. Para poder regular de forma adecuada esta nueva fórmula de organización del trabajo en el marco convencional, se realizará un estudio de viabilidad de la implantación del sistema, de los criterios de selección de procedimientos y de los métodos de trabajo que permitan la puesta en marcha de este sistema de prestación de servicios, garantizando el cumplimiento íntegro de los derechos y obligaciones que asisten a las personas trabajadoras afectados.

6. Las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores tienen derecho a la adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral, Dicha adaptación deberá atender a sus objetivas necesidades de conciliación y será proporcionada a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Efectuada la solicitud de adaptación por parte del trabajador o trabajadora, se iniciará un periodo de negociación entre empresa y trabajador/a, que en ningún caso podrá exceder de los treinta días. Finalizado este periodo de negociación, la empresa comunicará por escrito la aceptación de la adaptación; una propuesta alternativa a la solicitada que posibilite las necesidades de conciliación, o bien la negativa a su ejercicio, indicando en este último caso las razones objetivas en las que se sustenta la decisión, conforme a lo establecido en el citado artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26: Horas extraordinarias

1. Tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de horas establecido en la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.

2. Su retribución se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio. No obstante, las Empresas podrán compensar con descanso las horas extraordinarias realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Será siempre a elección de la persona trabajadora el abono de las horas extraordinarias, o su compensación en descanso.

3. En cualquier caso, las horas extraordinarias, se realizarán de forma voluntaria por el trabajador, previa comunicación de la Empresa.

Artículo 27: Horas complementarias.

Se establece la posibilidad de que, en los contratos a tiempo parcial, siempre que la jornada no sea inferior a 20 horas semanales, se proponga un pacto de horas complementarias de hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas y un preaviso inferior a doce horas.

Artículo 28: Vacaciones

1. Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año. El periodo de vacaciones con carácter general se iniciará desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre ambos inclusive. Siempre que quede garantizado el servicio y exista disponibilidad, preferiblemente se disfrutarán los meses de julio y agosto. Sin perjuicio de lo que se negocie en el seno de cada empresa con los

representantes legales de las personas trabajadoras, ampliando o recortando dicho periodo vacacional.

2. El número máximo de personas trabajadoras 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 los representantes legales de las personas trabajadoras. Se establecerá un sistema de rotación entre el personal del centro de trabajo que será consensuado en cada empresa entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras. 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; sin perjuicio de que, previa autorización por la empresa, las personas trabajadoras puedan cambiarse los turnos de vacaciones entre sí.

3. Si al momento de iniciar sus vacaciones, la persona trabajadora se encontrase de baja por I.T. 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.

4. Las trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores 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 estas situaciones, el periodo de vacaciones se suspenderá, disfrutándose tras su reincorporación.

5. Las personas trabajadoras deberán comunicar sus preferencias de fecha de disfrute de los periodos vacacionales antes del 01 de noviembre del ejercicio anterior.

6. Si al momento de iniciar sus vacaciones, la persona trabajadora fuese saliente del turno de noche, el disfrute de las vacaciones comenzará a las 00:00 del día siguiente. En ningún caso se iniciará el periodo de vacaciones encontrándose el trabajador disfrutando del permiso retribuido, incluido el descanso semanal.

CAPITULO 6: PERMISO, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 29: Permisos retribuidos:

En todos los supuestos previstos en este apartado, atendiendo a las especiales circunstancias del sector que suponen la laboralidad de todos los días del año, se considera día hábil el que le corresponda trabajar por su turno.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio, comenzando su disfrute el primer día hábil siguiente al hecho causante. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y las vacaciones anuales, siempre que lo solicite con una antelación mínima de dos meses.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho inscrita, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. No

obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior el permiso por hospitalización podrá disfrutarse en cualquier momento, siempre que el disfrute se produzca mientras persista el hecho causante.

c) Dos días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho inscrita, o cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento según Estatuto de los Trabajadores, el permiso se aumentará en dos días adicionales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por acudir a cita de médicos especialistas y/o citas de pruebas diagnósticas por enfermedades graves propias o de descendientes menores de edad y ascendientes a cargo.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento de dicho deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del ET.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos y con los límites que la ley establezca en cada momento.

i) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

j) Los exámenes para la obtención del permiso de conducir vehículos, para el perfeccionamiento profesional, igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.

2. A los efectos del disfrute de los permisos recogidos anteriormente, a excepción del establecido en el apartado a), las parejas que convivan en común y acrediten dicha convivencia mediante certificado de empadronamiento o inscripción en cualquier registro oficial se equiparán al matrimonio.

3. Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible.

4. Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.

5. Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas víctimas de agresión sexual tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la persona trabajadora.

6. Los permisos regulados en este precepto se iniciarán el día en que se produzca el hecho causante en el supuesto de que éste fuera laborable para el trabajador. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para el trabajador el día inicial del cómputo será el primer día laborable a partir del momento en que se produzca el hecho causante.

Si el hecho causante se produce durante la jornada laboral, en caso de que el trabajador no se ausentara del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente. Si el trabajador se ausenta durante la jornada laboral se considerará tiempo efectivo de trabajo aquel que haya realizado hasta el momento en que se ausente.

Durante el disfrute de los permisos el trabajador tendrá derecho a la remuneración en función del salario base y de los complementos fijos.

Artículo 30. Permiso recuperable.

I. Podrá disponer la persona trabajadora, que por escrito y con diez días naturales de antelación así lo interese a su empleador, de dos días, seguidos o por separado, al año (computable éste desde el 1 de enero al 31 de diciembre) de ausencia laboral retribuida, cuyo tiempo de trabajo será recuperable conforme ulteriormente se lo requiera la empresa, condicionado su disfrute a los particulares que siguen:

1. Que ninguno de esos dos días, coincidan, en un período de diez días sucesivos, con otros festivos distintos al de domingo, para evitar la implantación de «puentes».

2. Que no se encuentre otro trabajador del mismo centro de trabajo en situación de usar la ausencia laboral aquí contemplada.

3. Que no concurra en la plantilla del mismo centro laboral, baja por IT de otro trabajador, coincidente en el tiempo con la solicitud de la ausencia laboral.

II. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán a partir del 1 de enero de 2023 de un día de permiso retribuido de libre disposición al año.

A los efectos de poder garantizar y cubrir las necesidades organizativas del centro de trabajo, las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa, la fecha de disfrute de este día con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En todo caso el día de libre disposición no podrá ser acumulado a las vacaciones anuales, ni disfrutados en los 14 festivos, ni en los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Artículo 31: Reducciones de Jornada

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a las reducciones de jornada previstas en las normas laborales de aplicación, sin perjuicio de que pueda pactar, cada trabajador afectado individualmente, con su empresa la acumulación de dichas reducciones en jornadas completas.

Artículo 32: Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria incluida la excedencia especial por estudios, por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o forzosa

1. Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos previstos legalmente, debiendo solicitarse en los mismos términos y plazos que los establecidos para los preavisos de baja voluntaria, regulados en el art 8 del presente convenio.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares:

a) Excedencia por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas 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.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, no obstante, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 o categoría equivalente. Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo será por un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y, hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencia forzosa: La persona trabajadora designada o elegida para un cargo público, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia forzosa, mientras dure el cargo público o representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

4. Excedencia por estudios: Quienes tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar por motivos de estudios debidamente acreditados, una excedencia por un plazo no superior a 12 meses ni inferior a un mes. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo.

Artículo 33: Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

1. Las personas trabajadoras suspenderán su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo, además de por los motivos consignados válidamente en el contrato y por mutuo acuerdo, por las siguientes causas:

a) Incapacidad temporal

b) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que

su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- c) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- d) Ejercicio de cargo público representativo
- e) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.

Artículo 34: Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses. Suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa.

2. Desde el 1 de enero de 2022, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

3. En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CAPITULO 7: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35: 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 Colectivo en el ejercicio de la prestación laboral, 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 36: Conceptos básicos y principios de actuación

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, cuando incurran en cualquier incumplimiento laboral o conducta sancionable de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos siguientes.
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 laborales susceptibles de ser sancionadas se clasificarán en función de su importancia, trascendencia y demás circunstancias que concurran en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37: 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, durante la tramitación del 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, así como durante la tramitación del expediente contradictorio que, en su caso, sea preceptivo. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas casusas podrá superar los 60 días.

Artículo 38: 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 2 meses de haber devenido firmes siempre que el trabajador/a no haya sido nuevamente sancionado durante ese periodo.
2. Las graves: a los 6 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 39: 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 Colectivo 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.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá comunicación 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.

1.2.- La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo de la persona trabajadora, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo, así como en aquellos supuestos en los que lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia a la persona trabajadora afectada. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.

1.3.- Del escrito de comunicación de sanciones por faltas graves y muy graves, se dará traslado a la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado, si los hubiera.

1.4.- El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de las personas 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 la persona trabajadora.

El expediente contradictorio a que hace referencia el presente apartado se sustanciará de conformidad con las siguientes reglas, e interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas:

- a) Comunicación por escrito a la persona trabajadora afectada de los hechos que se le imputan, de la tipificación de los mismos y de las posibles sanciones previstas en su caso, concediéndole un plazo de siete días hábiles para que pueda presentar cuantas alegaciones estime convenientes en defensa de su derecho
- b) Simultáneamente, se dará audiencia a los representantes legales y/o sindicales, quienes podrán presentar cuantas alegaciones estimen convenientes en defensa de su derecho, en el mismo plazo de siete días:
- c) Finalizado el trámite de audiencia a que hace referencia la letra anterior, y dentro de los plazos de prescripción establecidos para las faltas graves y muy graves, la Empresa comunicará a la persona trabajadora su decisión que podrá consistir en la imposición de la sanción o sanciones inicialmente informadas, sustituirla por otra menos grave o proceder al archivo de las actuaciones y a la anulación del expediente.
- d) La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo de la persona trabajadora, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se

refiere este artículo. A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.

Artículo 40: 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 por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día
2. En los supuestos de comisión de faltas graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días
3. En los supuestos de comisión de faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo entre 14 y 30 días
 - Despido.

Artículo 41: Faltas Leves

Se consideran faltas leves, entre otras:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 42: Faltas Graves:

Se consideran faltas graves, entre otras:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso 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 estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) 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.
- o) No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación con el protocolo de actuación en casos de acoso sexual.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 43: Faltas Muy Graves:

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de materiales, herramientas tecnológicas o de otro tipo, medios electrónicos informáticos o de cualquier otra índole, incluido internet, incluso fuera de la jornada laboral, siempre que contravenga los protocolos de uso establecidos en cada empresa y conste la información expresa a las personas trabajadoras de las normas de uso y de control.
- o) La inobservancia de las normas dictadas en el seno de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales o la no utilización correcta de los medios y equipos de protección recibidos al efecto, que entrañe un riesgo para los compañeros de trabajo, para terceros o para el propio trabajador.
- p) 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.

CAPITULO 8: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 44: Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 45: Principio de no discriminación

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 46: Planes de igualdad

1. Las empresas y las personas trabajadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación.
2. En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación
3. Asimismo, las empresas, previa negociación con la RLPT, garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
4. Todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán implantar un Plan LGTBI que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Artículo 47: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1.- Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, conforme a la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes principios, que se aplicarán a las empresas que se adhieran al presente plan:

— *Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:*

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

— *Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:*

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos

favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

— *Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:*

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

— *Principio de indemnidad frente a represalias:*

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades se encuadrarán en diversas materias; así, las empresas que se adhieran al plan de igualdad podrán implementar las siguientes acciones:

— *Acciones positivas en materia de acceso al empleo y formación:*

Incluir en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la recomendación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso.

Eliminar cuestiones relativas a algunos datos personales del impreso de solicitud de empleo (estado civil, hijos...), así como de la vida privada de los candidatos.

Establecer medidas de acción positiva en materia de contratación, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño o procedimientos equivalentes.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

— *Acciones positivas en materia de formación:*

Analizar la posibilidad de potenciar la realización de cursos a distancia (e-learning) o mixtos, que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, tales como excedencias, maternidades, reducciones de jornada o enfermedades de larga duración.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, destinadas a la mejora del desempeño profesional, relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando, que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades, etc., al objeto de que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa a través de los medios disponibles.

Procurar que las acciones formativas se programen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto en la vida personal y familiar. Cuando dichas actividades las tenga que realizar el trabajador en cualesquiera de sus permisos retribuidos éste tendrá derecho a disfrutar otro día de las horas que haya realizado.

— *Acciones positivas en materia de retribución:*

Realizar un seguimiento de la brecha salarial para poder analizar su evolución y relación de la misma con el porcentaje salarial por sexo respecto a la media de las nuevas incorporaciones a la organización.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

— *Acciones positivas en materia de conciliación:*

Realizar un seguimiento desagregado por sexos de la utilización de las distintas medidas de conciliación.

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Informar a los empleados sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Facilitar la flexibilidad en la distribución de las vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso, de acuerdo con las necesidades organizativas, y garantizándose la atención del servicio.

Realizar estudios tendentes a determinar, en su caso, un programa de ayudas (becas, anticipos, etc.) o acuerdos institucionales para favorecer la atención y cuidado de hijos en periodos no lectivos o vacacionales, para la realización de actividades tales como colonias, escuelas

estivales, campamentos de verano, etc., en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia.

— *Acciones positivas en materia de comunicación:*

Reservar espacios en los medios de comunicación de las empresas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo extender estos a las mismas.

Participar en cursos y charlas sobre la materia de igualdad.

Divulgar la Ley de Igualdad a través de los medios de comunicación establecidos en las empresas.

— *Acciones positivas en materia de prevención del acoso:*

Realizar acciones de comunicación sobre los procedimientos de prevención del acoso y los canales de denuncia.

Establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

2. En cualquier caso, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y deberán fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, infrarrepresentación femenina.

4. En los planes de igualdad se podrán establecer las acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 48: Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 49: Acoso sexual; acoso por razón de sexo; orientación sexual e identidad de género

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o de identidad de género en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

En el seno de cada una de las empresas se deberá implantar un protocolo de acoso en estas materias siguiendo en todo caso las exigencias establecidas en la legislación vigente.

CAPITULO 9: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 50: Principios generales**

Las personas trabajadoras de las empresas prestadoras de servicios funerarios afectadas por este convenio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal como se indica en el artículo 29 de la citada ley, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2015-2020.

El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.

Las empresas prestadoras de servicios funerarios afectadas por este convenio cumplirán con las obligaciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 51: Participación de las personas trabajadoras

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

1. Delegados de Prevención: Son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por decisión mayoritaria del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier trabajador de la correspondiente empresa de Sevilla, con independencia de que sea representante de las personas trabajadoras o carezca de tal condición.

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

Los Delegados de Prevención que ostenten a la vez la condición de representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa) o delegados sindicales, tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario de que disponen, toda vez que el tiempo utilizado para su desempeño forma parte también del ejercicio de las funciones de representación.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud y acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen; así como las realizadas por los Delegados de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.

En el caso de no ser representantes unitarios o delegados sindicales no disponen de crédito horario y solo tienen derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Se trata, por tanto, de un permiso que debe solicitarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados.

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

2. Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas de Sevilla que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras.

Este Comité estará compuesto por el número de Delegados de Prevención que le corresponda, de acuerdo con lo previsto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Artículo 52: Servicio de Prevención

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

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

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

Artículo 53: Equipos de protección individual

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

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

Artículo 54: Ropa de trabajo y uniformidad

Uniformes.

Las empresas facilitarán a cada persona trabajadora dos uniformes completos cada año, uno en mayo y otro en septiembre correspondiendo a la empresa la limpieza del mismo semanalmente o cuando las circunstancias lo requieran.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de las horas de trabajo y debiendo cuidar al máximo su presentación.

Dado que el uniforme es propiedad de la empresa, éste deberá estar a disposición de la dirección de la misma, siempre que sea requerido.

Calzado.

La empresa facilitará a cada persona trabajadora un par de zapatos en el mes de mayo y otro en el mes de septiembre de cada año.

Artículo 55: Protección de la maternidad

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

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

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

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

El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos en la legislación de aplicación y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones fijas de su puesto de origen.

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

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

Artículo 56: Vigilancia de la salud

Se garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su salud, garantizando una revisión médica anual como mínimo, utilizando las medidas o instrumentos adecuados, que causen las menores molestias al trabajador y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia, establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos serán adecuados a los riesgos del puesto de trabajo. Se realizarán una vez se inicie la actividad laboral, y después de una baja prolongada de IT y con la periodicidad que se determine en cada empresa para cada puesto de trabajo. Mínimo una vez al año.

Esta vigilancia se realizará en función de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo y conforme a los protocolos de vigilancia de la salud.

Estos reconocimientos médicos se deberán hacer con carácter general dentro de la jornada laboral del trabajador y cuando ello no sea posible el tiempo empleado tendrá, en todo caso, el carácter de jornada efectiva de trabajo.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, a la que dará voluntariamente su consentimiento, para lo que se le informará del contenido y alcance de dicha vigilancia.

La vigilancia de la salud será obligatoria para el trabajador en las siguientes situaciones:

a) La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.

c) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, requiriéndose un informe previo de los representantes de las personas trabajadoras. La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador, estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Los centros de trabajo no podrán tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Se deberá facilitar las conclusiones de los reconocimientos señalados en el apartado anterior tanto al centro como a las personas u órganos que tengan responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas conclusiones deberán incluir, al menos, los siguientes términos:

1. Aptitud o adecuación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.
2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Los resultados de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

Artículo 57: Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas

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

CAPITULO 10: OTROS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 58: Ayuda escolar

Las personas trabajadoras afectados por el Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar, lo siguiente:

- A. Por cada hijo que se encuentre en edad de Educación Infantil el importe anual de 80 euros anuales para el 2024
- B. La cantidad de 125,72 euros anuales para el 2024, por cada hijo que curse estudios de Educación primaria.
- C. Por cada hijo que curse estudios de ESO, FP, Bachillerato y Universitarios la cuantía anual de 171,43 euros anuales para el 2024

Los tres apartados anteriores serán pagados en el mes de septiembre, previa presentación documental de la escolaridad del hijo.

Artículo 59: Fallecimiento y jubilación.

La persona trabajadora que estando en activo y con un mínimo de 10 años de servicio en la empresa, fallezca o se jubile por haber alcanzado la edad exigida para ello, así como el

declarado reglamentariamente bien en incapacidad permanente absoluta, bien en incapacidad permanente total, con carácter definitivo, esto es, sin estar sujeto a revisión, tan pronto acredite a la empresa esa su situación, tendrá derecho a percibir de esta una gratificación equivalente a una mensualidad de su salario base, más antigüedad, más plus tóxico en su caso, por cada cinco años completos e ininterrumpidos de prestación de servicios a la misma.

Excepcionalmente, si se produce la reincorporación de la persona trabajadora, procederá a la devolución del importe percibido en concepto de gratificación.

Si transcurridos dos años desde la declaración de incapacidad no se ha producido revisión de las circunstancias que la motivaron por parte del organismo competente, se entenderá que el trabajador cumple los requisitos enunciados en el presente artículo.

Artículo 60: Incapacidad Laboral.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a causa de accidente de trabajo o enfermedad, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión y el 100% de los emolumentos que le correspondan por todos los conceptos. Esta cantidad se devengará durante el mismo periodo de tiempo que se establece con carácter general en las disposiciones vigentes sobre Seguridad Social para la prestación económica por Incapacidad Temporal

Artículo 61: Seguro de Accidentes.

La empresa establecerá un seguro de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus personas trabajadoras en el desempeño de su trabajo en el seno de la empresa o con ocasión del mismo, siempre que como consecuencia de estos accidentes laborales se derive muerte, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será por cuantía de 25.000 euros. La obligación de pago para la aseguradora no nacerá hasta el momento que la autoridad u organismo competente reconozca o declare, con carácter de firmeza, que la causa de la siniestralidad, muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez se debe considerar derivada de accidente de trabajo.

Cuando una persona trabajadora tenga reconocida una Invalidez Permanente Total, las empresas podrán adaptar un puesto de trabajo compatible con dicha declaración de invalidez, si las circunstancias de la empresa permiten dicha adaptación.

Artículo 62: Mantenimiento del puesto de trabajo.

El conductor/a al que le fuera retirado el permiso de conducir, por un tiempo no superior a seis meses, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, en acto de servicio o «in itinere», se le empleará durante este tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría profesional. No obstante, ello, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que el conductor/a afectado no haya sido sancionado en el transcurso del año inmediatamente anterior al hecho causante por infracción de las previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en dicha normativa, así como que la retirada del permiso no se haya ocasionado en estado de injerencia de alcohol o de drogas, en cuyos casos, no será de aplicación el párrafo primero de este artículo.

Artículo 63 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Este convenio colectivo reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad.
3. La empresa, previa audiencia de la representación legal del personal, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.
4. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio digital utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado siguiente.
5. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los periodos de disponibilidad asignados a las personas trabajadoras de las categorías que pudieran tener asignado ese régimen en cuestión, ni en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.
6. Las empresas no podrán sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en este artículo.
7. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
8. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera de la jornada laboral, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.
9. A efectos de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

10. La empresa fomentará la práctica responsable de los medios tecnológicos con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital

CAPÍTULO 11: DERECHOS SINDICALES

Artículo 64: Acumulación de crédito horario

Los Delegados Sindicales podrán acumular el crédito horario siempre por escrito a la empresa y con una duración de acumulación de dicho crédito de al menos seis meses.

CAPÍTULO 12: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 65: Constitución y funciones.

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda. Esta Comisión estará compuesta por seis miembros, tres de la parte social (constituida conforme a lo dispuesto en el capítulo 3 del presente convenio) y tres de la parte empresarial y tendrá las siguientes competencias:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio provincial.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de los incumplimientos realizados por empresas, especialmente cuando puedan conllevar una competencia desleal derivada de la inobservancia del presente Convenio.
3. Resolución en aquellos conflictos que le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio. Entre los mismos se incluirán los supuestos que se le sometan en relación a la inaplicación del Convenio Colectivo Provincial, respecto de las materias contempladas en el art.82.3 Estatuto de los Trabajadores, tras finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, y concurran causas de índole económicas, técnicas, productivas y/o de organización. La solicitud deberá ser presentada, junto a todas las Actas levantadas, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes a la firma del Acta de Desacuerdo, o el siguiente día hábil de ser el último festivo, la cual se pronunciará en el plazo de los siete días siguientes a la recepción. De no alcanzarse un Acuerdo, las partes podrán ejercitar las acciones que legalmente les asistan.
4. Estudio de los problemas de seguridad e higiene que se dan en el sector de Servicios funerarios.
5. Realizar estadísticas y mantener las relaciones oportunas con la administración laboral competente en materia de seguridad e higiene.
6. Organizar cursos de formación y las revisiones médicas para el personal.
7. Efectuar las recomendaciones que estime convenientes a las empresas y personas trabajadoras del sector.
8. Visar los acuerdos en materia de jornada de disponibilidad alcanzados por las empresas con la representación legal de las personas trabajadoras, en aplicación de lo dispuesto en el artículo del presente convenio, velando por su adecuación a los límites legales y convencionales.

9. Cualquier otra competencia contenida en el presente convenio.
10. Desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres.
11. Adaptación del texto del Convenio Colectivo a los cambios legales que se pudieran producir.
12. Cuantas legalmente le sean atribuidas.

Artículo 66. Composición y funcionamiento

Serán vocales de la Comisión tres miembros de la representación empresarial y otros tres de las presentaciones sindicales, que serán designados por las respectivas representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio, con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la firma del mismo, designándose igual número de suplentes con idénticos criterios.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50% de miembros por cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando en las cuestiones que le sean sometidas de entre las anteriormente enumeradas, el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes.

La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines. Las reuniones urgentes podrán ser convocadas con un plazo de antelación mínimo de 48 horas. Para el resto de las reuniones este plazo será de 7 días. En todos los casos la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en un plazo máximo de 15 días naturales, salvo en los supuestos de inaplicación de las materias contempladas en el punto 3 de este artículo, en cuyo caso la Resolución deberá producirse en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación de la discrepancia planteada. De no alcanzarse un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria, o de transcurrir el plazo de los siete días establecido, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos al efecto, conforme al artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores.

Aparte de cuando se le planteen cuestiones puntuales, la Comisión se reunirá con carácter general dos veces al año, y para la toma de acuerdos regirá el sistema de mayoría de las partes.

Las decisiones de la Comisión serán vinculantes, y en aquellas cuestiones en que no se alcance acuerdo, las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente.

Artículo 67. Domicilio de la Comisión Paritaria

Se establece como sede para la Comisión Paritaria el de calle Alfonso XII nº 26 de Sevilla 41001 SEVILLA

A los efectos de comunicaciones las direcciones son:

PANASEF, Calle Alcalá nº 54 de Madrid 28014

CGT, Calle Alfonso XII, nº 26 de Sevilla

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos y conforme al principio de fuentes y jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las condiciones vigentes en cada empresa siempre que no sean contrarias o menos favorables que el presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Solución de conflictos: Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al SERCLA y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos, vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Cláusula de descuelgue: Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y lo acrediten ante la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio, asimismo dicha comunicación se extenderá también a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

Las empresas deberán de aportar a la Comisión Paritaria del Convenio, cuanta documentación le sea requerida por ésta para conocer la situación económica de la misma y en la que necesariamente deberá constar, la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria de la viabilidad de la empresa. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la empresa podría ésta dejar de aplicarlas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

Atendiendo a las específicas condiciones de esfuerzo en el que se desarrolla gran parte del trabajo del sector funerario, las partes se comprometen a crear una comisión compuesta por los miembros del convenio colectivo provincial de Sevilla, para trabajar conjuntamente en la solicitud ante los organismos oficiales pertinentes de la aplicación del artículo 206.2 de la Ley General de Seguridad Social a determinados personas trabajadoras del sector

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación del Estado y de la comunidad autónoma de Andalucía, Estatuto de los Trabajadores; Ley orgánica de Representación Sindical; Ley de conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente que resulte de aplicación.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2024-2025 y 2026

Tablas salariales 2024 para aquellas personas trabajadoras que realizan 1786 horas

	AÑO 2024	PAGOS
SALARIO BASE	1.536,03	MENSUAL
PLUS TOXICO	74,97	MENSUAL
PLUS TRANSPOR	100,17	MENSUAL
ESPECIAL NOCHES	137,15	DIARIO
FESTIVOS	96,14	DIARIO
HORAS EXTRAS	art.16 CC	
ANTIGÜEDAD	1,5 salario base	
NOCHES	art. 19 CC Mínimo 2,12	
DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
HASTA50 KILOMETROS	2,89	SALIDAS
MAS DE 50 KM	6,41	SALIDAS
PROVINCIA LIMITROFE	15,38	SALIDAS
RESTO NACIONAL	29,48	SALIDAS
EXTRANJERO	51,26	SALIDAS
ALMUERZO	17,94	DIARIO
CENA	15,38	DIARIO
ALOJAMIENTO Y DESAYUNO	44,86	DIARIO
AYUDA ESCOLAR		
INFANTIL	80	ANUAL
PRIMARIA	125,72	AUAL
RESTO	171,43	ANUAL

REVISIÓN SALARIAL 2025: Incremento salarial sobre el salario tabla fijado para el 2024 consistente en el IPC más 1 punto.
REVISIÓN SALARIAL 2026: Incremento salarial sobre el salario tabla fijado para el 2025 consistente en el IPC.



Tablas salariales 2024 para aquellas personas trabajadoras que realizan 1700 horas

	AÑO 2024	PAGO
SALARIO BASE	1513,75	MENSUAL
PLUS TOXICO	73,89	MENSUAL
PLUS TRANSPOR	98,72	MENSUAL
ESPECIAL NOCHES	137,15	
FESTIVOS	96,14	
HORAS EXTRAS	art.16 CC	
ANTIGÜEDAD	1,5 salario base	
NOCHES	art. 19 CC Mínimo 2,07	
DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
HASTA50 KILOMETROS	2,89	SALIDA
MAS DE 50 KM	6,41	SALIDA
PROVINCIA LIMITROFE	15,38	SALIDA
RESTO NACIONAL	29,48	SALIDA
EXTRANJERO	51,26	SALIDA
ALMUERZO	17,94	DIARIO
CENA	15,38	DIARIO
ALOJAMIENTO Y DESAYUNO	44,86	DIARIO
AYUDA ESCOLAR		
INFANTIL	80	ANUAL
PRIMARIA	125,72	ANUAL
RESTO	171,43	ANUAL

REVISIÓN SALARIAL 2025: Incremento salarial sobre el salario tabla fijado para el 2024 consistente en el IPC más 1 punto.

REVISIÓN SALARIAL 2026: Incremento salarial sobre el salario tabla fijado para el 2025 consistente en el IPC.