

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/05635 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo del sector de empresas de servicios funerarios de la provincia de Valencia. Código: 46001115011983.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de empresas de Servicios Funerarios de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito abril de 2025, por la mayoría de cada una de las partes de la comisión negociadora formada, de una parte, por las organizaciones sindicales UGT, STRAMVAL y por la otra, la asociación empresarial PANASEF, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Advirtiéndolo, asimismo, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras (no más de cincuenta, como se indica en el artículo 55.2 del convenio colectivo) deben contar con un plan de igualdad.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 13 de mayo de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora,
María Lurueña Ruiz.



CONVENIO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS FUNERARIOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA, SUSCRITO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, UGT y STRAMVAL y ASOCIACIÓN NACIONAL DE SERVICIOS FUNERARIOS (PANASEF)

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

El presente convenio es concertado por las organizaciones sindicales UGT, STRAMVAL y la asociación empresarial PANASEF, en virtud del acuerdo adoptado por mayoría legitimada, en la comisión negociadora el 12/11/2024, conforme al Artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1: Objeto y Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas de Servicios Funerarios ubicadas dentro del territorio de la provincia de Valencia y los trabajadores que prestan sus servicios en ellas, extendiendo su aplicación a todos los centros de trabajo que existan actualmente o puedan abrirse en un futuro.

Artículo 2: Ámbito Territorial

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio de la provincia de Valencia, incluyendo a todos los centros de trabajo de la actividad de Servicios Funerarios de gestión privada localizados en la provincia, con independencia de que la sede central o el domicilio social se encuentren ubicados fuera de su ámbito territorial.

Artículo 3: Ámbito personal

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores y 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.

Artículo 4: Ámbito funcional

De acuerdo con la Exposición de Motivos y el artículo 1, el presente convenio resulta de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad de servicios funerarios, incluyendo el traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional y extranjeros; provisión de féretros e instalación e capillas ardientes; actividad de tanatorio, crematorio, personal de cementerios y realización de cuantas gestiones sean preceptivas acerca de las autoridades administrativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y autonómicas, y cualquier



otro organismo público o privado para aquellos fines, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios.

Artículo 5: Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de los dos meses siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, desde el día de la entrada en vigor.

Los efectos económicos, no obstante, se aplicarán desde el 1 de enero de 2024.

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 tres meses a 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 un mes 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 6: 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 Valencia. 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Las empresas que, en cómputo anual, abonen salarios, complementos, retribuciones o contraprestaciones, cualquiera que sea su origen, individual o colectivo, individualmente o en su conjunto, superiores a los establecidos en el presente convenio colectivo podrán absorberlos y compensarlos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7: Comisión Paritaria

a) 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, 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 artículo 82.3 del 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 por parte de ésta, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, o el que le pudiera sustituir.

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 trabajadores del sector.

8. Cualquier otra competencia contenida en el presente convenio.

9. Desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres.

10. Adaptación del texto del Convenio Colectivo a los cambios legales que se pudieran producir.

11. Cuantas legalmente le sean atribuidas.

b) Composición. Serán vocales de la comisión tres miembros de la representación empresarial y otros tres de las representaciones 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.



c) 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.

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

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

f) La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada cuatro meses. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes y se fijará con, al menos, siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión, comunicándose a los miembros con al menos cinco días de anticipación.

g) El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede de la Asociación Nacional de Servicios Funerarios PANASEF, Calle Alcalá, 54 28014 Madrid.

La comisión Paritaria, no obstante, se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud de la mayoría de los componentes de una de las partes (empresarial o social) en un plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite mediante escrito presentado a la parte no convocante, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, debiendo convocar la empresa a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

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.

Artículo 8: Formación

Queda facultada la Comisión Paritaria del Convenio, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de la formación profesional de los trabajadores.

Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria de su categoría laboral, en todo caso. Previa aceptación por parte del trabajador, las empresas podrán compensar estas horas, con tiempos de descanso. Cuando el trabajador tenga que desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.



Las empresas, en virtud de lo acordado por la Comisión Paritaria, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y empresario.

TÍTULO II. CONTRATACIÓN, ACCESO AL EMPLEO Y CESE

Artículo 9. Disposiciones generales

La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

A los trabajadores y 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.

Los contratos temporales harán constar los requisitos y circunstancia que, en cada caso, exija la legislación vigente.

Artículo 10. –Contrato 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.

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. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

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 11. 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 12. Cobertura de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación que sean indefinidos o de categoría superior, tenderán, siempre que sea posible, a cubrirse mediante convocatoria interna y tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

Artículo 13. Periodo de prueba



Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el grupo profesional:

- Personal Directivo, Titulado y Técnico: Tres meses.
- Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios: Dos meses.
- Resto de personal: Dos meses.

No obstante, no existirá periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado con anterioridad en la empresa las mismas funciones, con independencia del tiempo transcurrido desde la finalización del contrato previo.

No existirá periodo de prueba si el trabajador ha prestado servicios en otra empresa del sector en el periodo de dos años anteriores, en categoría equivalente y hubiera superado un periodo de prueba en esa empresa.

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 periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo

Artículo 14. Causas y efectos de la extinción del contrato. Preaviso

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

Cuando el contrato se extinga por la libre voluntad del trabajador o trabajadora, éste deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días para los grupos profesionales II y III y de 30 días para el grupo I. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del periodo de prueba.

El incumplimiento del preaviso total o parcial, establecido en el apartado anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a 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.

La empresa deberá preavisar a los trabajadores en los casos de finalización de los contratos de duración igual o superior a los 12 meses, con quince días de antelación, y su incumplimiento dará lugar a que tenga que indemnizar al trabajador en la retribución equivalente al tiempo de preaviso incumplido, sin computar la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En cualquiera de los casos previstos en este artículo, las empresas procederán a poner a disposición de los trabajadores las correspondientes liquidaciones dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja.

TITULO III: VISICITUDES DE LA RELACION LABORAL



Artículo 15: Jubilación parcial y contrato de relevo

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

El trabajador o trabajadora que estuviera interesado en pasar a situación de jubilación parcial lo comunicará a la empresa que estudiará, en cada caso, la solicitud; comprometiéndose a favorecer la jubilación parcial del trabajador, si las circunstancias profesionales, económicas o de otra índole lo permiten.

Artículo 16: Jubilación anticipada

Podrán acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la ley, debiendo en todo caso comunicar esta circunstancia a la empresa con dos meses de antelación a la fecha del hecho causante.

Artículo 17: Jubilación al alcanzar la edad legal

En ejercicio de la habilitación del artículo 45.1.b) y de la DA 10ª.1.b) del ET, con la finalidad de favorecer el acceso al empleo de jóvenes y/o desempleados de larga duración, las partes firmantes han tomado el acuerdo de conformidad con lo previsto en la Ley General de Seguridad Social, de que todos los trabajadores del sector, que hayan cumplido la edad prevista en la DA 10ª 1b) del ET están obligados a acceder a la jubilación obligatoria, garantizando el relevo las empresas a los efectos de garantizar el relevo generacional mediante contratación indefinida y a tiempo completo, tal como exige la normativa.

Artículo 18. – Adscripción del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores, ambas partes acuerdan, en caso de sucesión de empresas, la remisión al régimen establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Retirada de Carnet de conducir.

Aquellos conductores funerarios a los que se les retire temporalmente el carnet de conducir, salvo que su conducta esté tipificada en el régimen disciplinario, la Empresa procederá a adscribirlos provisionalmente y hasta tanto lo recuperen, a otro puesto de trabajo, incluidos los de un Grupo Inferior, percibiendo la retribución correspondiente al puesto de trabajo que desempeñen. De no existir vacantes, o si la pérdida del carnet de conducir fuera debido a causas ajenas a la relación laboral, el trabajador quedará en situación de excedencia forzosa hasta tanto recupere el carnet de conducir o exista una vacante.

TITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO



Artículo 20: Jornada de trabajo

La jornada laboral ordinaria para el año 2024 se establece en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que suponen una jornada anual de 1826 horas.

A partir del 1 de enero de 2025 la jornada máxima anual será de 1810 horas.

La jornada ordinaria, atendiendo a las especiales características de servicio permanente y esencial que concurren en las empresas de Servicios Funerarios afectadas por el presente Convenio, se distribuirá en función de las necesidades de la empresa estableciéndose los turnos ordinarios que sean necesarios para cubrir las necesidades permanentes del servicio funerario.

La distribución horaria de esta jornada ordinaria se establecerá con carácter individual en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, en sus respectivos calendarios laborales.

Dependiendo de las necesidades del servicio que puedan producirse durante la jornada ordinaria en cada empresa, se podrá adaptar la jornada diaria del trabajador anticipándola o prolongándola, en su caso, hasta cumplir con el servicio que se estuviera realizando, sin que puedan superarse los máximos legales de horas de trabajo diario y respetando el tiempo previsto de descanso entre jornadas laborales. En el supuesto de que se produjeran excesos horarios podrán compensarse con descanso equivalente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 21: Tiempo de descanso

1. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos en aquellas jornadas continuas que tengan una duración superior a seis horas.
2. Los trabajadores tendrán un tiempo de descanso entre jornadas mínimo de 12 horas, salvo lo establecido en el artículo anterior.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, o tres días en un periodo consecutivo de trabajo de catorce días. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro.
4. Los menores de 18 años disfrutarán de un descanso mínimo de dos días semanales ininterrumpidos
5. En todo caso, las Empresas garantizan que los trabajadores disfrutarán dos domingos y/o dos sábados de descanso semanal en cada ciclo de nueve semanas, excluidos los periodos de vacaciones anuales.



Artículo 22: Calendario Laboral

Anualmente la empresa elaborará el Calendario Laboral. Con carácter previo a publicación, se dará traslado de dicho calendario a la representación legal de los trabajadores 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 los trabajadores 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 del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23: 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 durante todos los días del año los trabajadores prestarán sus servicios durante todos los días del año -incluidos los festivos no recuperables- en turnos de trabajo ordinarios y de disponibilidad, según establezca la dirección de cada centro de trabajo. Estos turnos de trabajo podrán ser rotativos o fijos.
2. La empresa elaborará los respectivos cuadrantes de jornada ordinaria y/o de jornada de disponibilidad con una anterioridad mínima de un mes. 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, la empresa podrá modificar el cuadrante mensual, justificando dicha necesidad y comunicando los cambios que se produzcan con una antelación mínima de cinco días, al trabajador y a la representación social. Cuando por necesidades organizativas extraordinarias motivadas por causas excepcionales e imprevisibles en la prestación del servicio ajenas a la organización ordinaria de la empresa, se requiera ajustar la plantilla, en este caso el preaviso para el cambio en el cuadrante mensual podrá realizarse con una antelación mínima de 2 horas, salvo imposibilidad debida y fehacientemente justificada del trabajador afectado por el cambio. Este mecanismo de cambio en los cuadrantes mensuales se establece para necesidades puntuales y motivadas, no pudiendo ser utilizado como fórmula ordinaria de organización del trabajo.
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, entendiendo 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 los trabajadores afectados.

Artículo 24: Jornada de disponibilidad

No obstante lo establecido en los artículos anteriores, las empresas mediante la negociación colectiva con sus respectivas representaciones de los trabajadores podrán establecer, al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, turnos de disponibilidad para el personal funerario, entendiéndose por turno de disponibilidad aquél en el que el trabajador debe prestar sus servicios de forma que se encuentre localizable y a disposición de la empresa con la obligación de acudir a prestar sus servicios en el menor tiempo posible desde la llamada.

Artículo 25: Horas extraordinarias

1. Tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de 1826 horas establecido en el presente convenio para el año 2024; y de 1810 hora en el 2025.
2. Su retribución será de un 65% sobre la hora ordinaria. No obstante, las Empresas podrán compensar con descanso las horas extraordinarias realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En cualquier caso, las horas extraordinarias, se realizarán de forma voluntaria por el trabajador, previa comunicación de la Empresa.

Artículo 26: Horas complementarias.

Se establece la posibilidad de que, en los contratos a tiempo parcial, siempre que la jornada no sea inferior a 10 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 27: Guardias en jornada ordinaria.

Los trabajadores que presten servicios en jornada ordinaria, de forma rotatoria y a los efectos de cubrir los excesos de trabajo que puedan existir fuera de su jornada laboral, estarán a disposición de la empresa conforme al cuadrante de guardias que se elabore en cada centro de trabajo. Deberán acudir a prestar servicios en un tiempo máximo de treinta minutos desde que se produzca la llamada, justificando en todo caso la imposibilidad de responder al llamamiento en ese plazo de tiempo.



Este servicio de guardia se retribuirá según se establece en el título relativo a las condiciones económicas en el presente convenio, considerándose trabajo efectivo únicamente cuando sus servicios sean solicitados y por el tiempo que éstos duren.

Artículo 28: Vacaciones

1. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.
2. El calendario de vacaciones comprenderá desde el día 01 de mayo a 30 de septiembre ambos inclusive. El trabajador disfrutará dichas vacaciones en dos periodos de 15 días naturales, siendo al menos uno de ellos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.
3. El número máximo de trabajadores y trabajadoras de cada Departamento y centro de trabajo que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente o en un mismo turno lo establecerá la empresa, previa consulta e información con los representantes legales de los trabajadores. 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 los trabajadores. El sistema de rotación garantizará la equidad entre todo el personal, y asegurará en todo momento la cobertura de las necesidades de cada área o departamento.
4. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase de baja por 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.
5. Las personas 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
6. Los trabajadores deberán comunicar sus preferencias de fecha de disfrute de los periodos vacacionales antes del 01 de noviembre del ejercicio anterior.
7. Si al momento de iniciar sus vacaciones el trabajador o la trabajadora fuese saliente del turno de noche el disfrute de las vacaciones comenzará a las 00.00 horas del día siguiente.



TITULO V: PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 29: Permisos retribuidos: Descanso semanal, fiestas y permisos

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:
 - a) Quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho, comenzando su disfrute el primer día hábil siguiente al hecho causante. El trabajador podrá disfrutar continuadamente 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 graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. 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 por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto - entendiéndose como tal una distancia superior a 200 km.- el plazo se ampliará en dos días.
 - 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.
 - k) Los trabajadores durante el año 2024 y siguientes de vigencia del presente Convenio Colectivo, dispondrán de dos días de permiso retribuido de libre disposición. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la fecha de disfrute de estos días con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, a los efectos de poder garantizar y cubrir en todo caso las necesidades organizativas del centro de trabajo y no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, ni disfrutados en los 14 festivos, ni en los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.
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: Reducciones de Jornada

Los trabajadores 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 31: 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 en el artículo correspondiente.

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: Los trabajadores 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, los trabajadores 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 los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador 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 el trabajador 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: El trabajador designado o elegido 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 conforme a la legislación vigente, 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 32: Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

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 causas descritas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33: Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

El presente artículo se remite en su integridad a lo establecido en el artículo 48, apartados 4 y siguientes del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34: 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 35: Conceptos básicos y principios de actuación

1. Los trabajadores y 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 36: Prescripción de las faltas

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, las faltas calificadas como leves prescribirán 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 contradictorio que, en su caso, sea preceptivo, así como durante la tramitación del expediente informativo en aquellos supuestos en los que éste sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, por la especial gravedad de los hechos o la necesidad de realización de auditorías, tramitación de protocolos de acoso o equivalentes, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos; en este caso, deberá ponerlo en conocimiento del trabajador afectado y de la representación de los trabajadores motivando la apertura del mismo; En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas causas podrá superar los 60 días.

Artículo 37: 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 38: 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 todo 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 del trabajador/a, 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 al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.

1.3.- De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se informará en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado.

1.4.- El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras (miembros de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales) requerirá la previa apertura de expediente contradictorio, en el que habrán de ser oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o los delegados de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a.

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

- a) Comunicación por escrito al trabajador/a afectado 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 al trabajador/a 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 del trabajador/a, 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 39: 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 verbal o escrita
- 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 16 y 60 días.
- Despido.

Artículo 40: Faltas Leves

Se consideran faltas leves, entre otras:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
- b) La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione en cualquier momento en el que se encuentre prestando servicios, representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, así como con los fallecidos y siempre que tal actuación no perjudique la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, se considerará grave o muy grave.
- c) La falta de pulcritud personal.
- d) La inasistencia injustificada de un día al puesto de trabajo y la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo de tres días después de haberse realizado.



- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo inferior a 20 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- g) Los descuidos en la conservación material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro leve del mismo.
- h) La embriaguez no habitual en el trabajo, si no media conducción
- i) Falta de asistencia injustificada un día.

Artículo 41: Faltas Graves:

Se consideran faltas graves, entre otras:

- a) La acumulación de tres o más faltas leves en un período de tres meses consecutivos, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que medie sanción.
- b) La impuntualidad injustificada en la entrada o en la salida del trabajo, superior a 20 e inferior a 45 minutos.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo superior a 20 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio, en cuyo caso puede ser calificado como muy grave.
- d) La inasistencia injustificada al trabajo de dos o tres días en un periodo de un mes consecutivo.
- e) Sostener discusiones o riñas durante el trabajo, en cualquiera de sus fases, siempre que tales situaciones no perjudiquen gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa ni medien agresiones físicas y/o amenazas, en cuyo caso, se considerarán muy graves.
- f) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
- g) La falta de comunicación a la Empresa, así como la realización de los desperfectos o anomalías existentes en los locales, útiles, herramientas, vehículos, materiales o documentos de la empresa; y la negligencia en la conservación de los que estuviesen a su cargo, siempre que de ello se derive o pueda derivarse un perjuicio grave para la Empresa. Se considera que el perjuicio es grave cuando la reparación de los daños causados o el coste para la empresa de reponer las cosas a su estado original se sitúe entre 1.000 y 3.000 euros.
- h) No comunicar los cambios familiares que puedan afectar a los impuestos, especialmente en lo relativo al rendimiento sobre el trabajo personal, transcurrido el plazo de 30 días desde que se produjeron.
- i) 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.
- j) Los descuidos dolosos/intencionados en la conservación material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro grave del mismo, considerando como tal cuando su reparación se sitúe entre 500 € a 3.000 €.
- k) No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación al protocolo de actuación en casos de acoso sexual.



l) No llevar el uniforme o la ropa de trabajo en aquellos puestos en los que se haya establecido como necesaria o el uso incorrecto o mal estado del uniforme, prendas o equipamientos recibidos de la empresa, así como la falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que ataque al normal desarrollo de trabajo, dañe la imagen de la empresa o dé origen a quejas justificadas de los compañeros o del público en general. La reincidencia en estos comportamientos se considerará como falta muy grave.

ll) La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo que ocasionen un perjuicio a la empresa.

m) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores, así como el incumplimiento de normas, procedimientos internos, e inobservancia de todas aquellas normas de conducta reguladas en el código ético, cuando se disponga del mismo, que impliquen quebranto manifiesto de la disciplina o que supongan un grave perjuicio para la Empresa o incidan gravemente en la ejecución del trabajo. La reincidencia en estos comportamientos se considerará como falta muy grave.

n) La desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante cualquier fase del servicio o en cualquier otro momento en el que se encuentre representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, incluyendo tanto a los fallecidos, los clientes como al público, terceros en general o a los compañeros del servicio y siempre que tal actuación perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa. La reincidencia en estos comportamientos se considerará como falta muy grave.

Artículo 42: 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) Acumulación de tres o más faltas graves en un período de tres meses consecutivos, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que medie sanción previa.

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

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

d) La inasistencia injustificada al trabajo de cuatro o más días en un período de un mes.

e) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por dichas causas, así como el fraude en la obtención de permisos.

f) 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 los trabajadores de las normas de uso y de control.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que produzca o pueda producir grave perjuicio a la empresa. Así como, no respetar el debido sigilo profesional y el deber de reserva y confidencialidad en las materias de las que tenga conocimiento por razón del trabajo o acceder intencionadamente a datos o información



de la Empresa a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos.

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

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

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, así como la deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas. Así como negarse a realizar un servicio, o no acudir ante la llamada de la empresa, sin justificación suficiente, para realizar un servicio o recogida judicial encontrándose en situación de disponibilidad o de servicio.

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

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

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

m) Hacer propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras esté de servicio.

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

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

p) La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que implique reclamación por parte de terceros o de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros.

q) 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.

r) 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.

TITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 43: Principios generales

Los trabajadores 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 los trabajadores 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 44: Participación de los trabajadores

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

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

Los delegados de prevención serán designados por decisión del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier trabajador de la correspondiente empresa de Valencia, con independencia de que sea representante de los trabajadores 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 que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

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 aquellos datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores a los que hayan podido tener acceso como consecuencia de su labor, 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 los trabajadores.

Artículo 45: 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 los trabajadores incluyendo los riesgos psicosociales.
- c) Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Vigilancia de la salud de los trabajadores 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 los trabajadores.



h) Asesoría para la elaboración de los protocolos en consonancia con los existentes sobre violencia interna y externa.

Artículo 46: 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 47: Ropa de trabajo y uniformidad

Los trabajadores deberán utilizar durante su jornada laboral el uniforme proporcionado por la empresa.

La empresa proporcionará a tal efecto y con la periodicidad necesaria, las prendas que en cada momento constituyan el uniforme reglamentario.

En el mismo momento que un trabajador termine su relación laboral, deberá entregar el uniforme o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado por la empresa.

Artículo 48: 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 tengan concertadas la cobertura de los riesgos profesionales.
4. Estas actuaciones se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

Artículo 49: Vigilancia de la salud

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud, 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.

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.

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 los trabajadores.
- 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 los trabajadores.

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 del trabajador 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 los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

Artículo 50: 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.

Artículo 51: Complemento de la Incapacidad Temporal.

- a) En los casos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, incluyendo los accidentes “in itinere” y enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento hasta garantizar al trabajador el 100% de los conceptos fijos e invariables, incluyendo las pagas extraordinarias.
- b) En los supuestos de incapacidad temporal por accidente no laboral o enfermedad común, el complemento garantizará el 85% de los conceptos fijos e invariables, incluyendo las pagas extraordinarias y con un límite temporal 50 días.

Artículo 52: Seguro colectivo de accidentes.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a suscribir pólizas de seguro colectivo a favor de sus trabajadores por un capital, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, de 25.000 € por las contingencias de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y que entrará en vigor a los veinte días de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus empresas una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

TITULO VIII: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES



Artículo 53: 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 54: 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 55: 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 los trabajadores 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 trabajadores, 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. Igualdad y No Discriminación LGTBI: Las empresas garantizarán la no discriminación por orientación sexual, identidad de género o características sexuales, conforme al RD 1026/2024. Se promoverán medidas de sensibilización y protocolos contra el acoso, negociándose su desarrollo en cada empresa.

Artículo 56: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. 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.

Los planes de igualdad fijarán 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.

2. 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.

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

Artículo 57: Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

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

Artículo 58: Acoso sexual; acoso por razón de sexo; orientación sexual e identidad de género

1.- Todos los trabajadores 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 y en el presente Convenio Colectivo.

2.- Protocolo en supuestos de acoso sexual, orientación sexual e identidad de género.

Las Empresas y Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo expresan su voluntad de que todos los trabajadores/as sean tratados con igualdad, procediendo a acordar el presente Protocolo tendente a prevenir y, en su caso, dar solución a cualquier tipo de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que pueda llegar a producirse en el seno de aquéllas, con ocasión del trabajo, y que afectará a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en las primeras:

Definición y conductas que cabe considerar como tales. Se entiende por acoso sexual, orientación sexual e identidad de género, la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; el sujeto activo exterioriza actos, gestos, o palabras que crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas de contenido sexual realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad. Se considerará acoso si dichas actitudes y comportamientos provienen de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

Se considerarán constitutivas de acoso por orientación sexual e identidad de género las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa



del trabajo o realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad. Se considerará acoso si dichas actitudes y comportamientos provienen de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

El sujeto pasivo siempre será un trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Estas conductas pueden ser de carácter ambiental o de intercambio, señalándose las siguientes a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito y/o relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género, y/o de contenido sexual.

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar la carrera profesional.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual, orientación sexual y/o identidad de género.

Toda agresión sexual.

Se asimilarán a estas conductas prohibidas las acciones discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género consistentes en:

- a) todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- b) cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 con independencia de su condición, orientación sexual e identidad de género.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual, conforme a este principio.

El ámbito del acoso sexual, orientación sexual y/o identidad de género será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.



Medidas preventivas. Pondremos en marcha las siguientes medidas preventivas en materia de acoso sexual, orientación sexual e identidad de género:

Comunicación de la declaración de principios: Garantizaremos el conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa de la declaración de principios sobre la materia, esta comunicación enfatiza el compromiso de la dirección de garantizar un ambiente de trabajo en el que se respeta la dignidad y libertad de las personas que trabajan en la organización.

Responsabilidad: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores/as y los directores y mandos tienen especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de responsabilidad.

Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación de managers, que deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Procedimientos de actuación. Los principios en los que el presente protocolo se basa son tanto la garantía de resolución de los problemas planteados de manera eficaz y efectiva así como la celeridad y confidencialidad de los trámites que se sigan, concretamente definimos dos vías de actuación:

En primer lugar como trámite extraoficial y si la persona afectada entiende que es factible, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual pueda ser el propio trabajador/a, o si el trabajador/a así lo decide y a su elección, sea una persona de la dirección de recursos humanos de la empresa, o su superior inmediato o bien un representante de los trabajadores/as quienes expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo a fin de cesar en la misma.

Dicho procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso sexual, orientación sexual e identidad de género no directo sino ambiental en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

En aquellos casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal y este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Se inicia con la presentación de una denuncia escrita en la que constará una detallada relación de hechos elaborada por el trabajador/a objeto del acoso sexual. La denuncia se dirigirá, a elección del trabajador/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de la dirección de la empresa (director dpto., mando responsable del área). Asimismo, una copia de la misma será trasladada a los representantes de los trabajadores/as excepto indicación contraria expresa del trabajador/a afectado (presidente y secretario del comité de empresa de su centro de trabajo y delegado sindical si fuera afiliado).

La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes de los trabajadores/as si así lo hubiera decidido el



trabajador/a afectado/a y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de las actuaciones, se posibilitará a denunciante y denunciado, si así lo desearan y fuese posible, el cambio en el puesto de trabajo hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes de los trabajadores/as, sujetos a su específico deber de sigilo, y la de posibles testigos u otros actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

Las actuaciones del procedimiento formal deberán concluirse con un informe en el plazo de quince días, o tiempo imprescindible caso de no poder respetarse este mínimo indicado.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.

La representación de los trabajadores/as deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual, orientación sexual e identidad de género tramitados en la empresa que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria.

Sanciones: Son las establecidas en el Régimen disciplinario de este Convenio Colectivo, y tendrá siempre la consideración de muy grave todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de un empleado/a mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, orientación sexual e identidad de género. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Protección de la víctima. En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido del agresor/a, se tratará en la medida de lo posible de adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia, siempre y cuando la reorganización de la plantilla lo permita, a optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado. Las medidas que se adopten en ningún momento supondrán el detrimento de las condiciones laborales del empleado/a.

Disposiciones varias. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

TITULO IX: DERECHOS SINDICALES

Artículo 59: Licencias de Representantes de los Trabajadores. Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del



primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

Artículo 60: Secciones Sindicales. 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. b) Aquellos sindicatos que hayan obtenido, en las elecciones sindicales, el 10% de los votos, el delegado sindical dispondrá de las mismas garantías de crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo

TÍTULO X: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 61: Grupos profesionales

Sin perjuicio de lo acordado en la disposición transitoria del presente Convenio, el sistema de la clasificación profesional está constituido por tres grupos profesionales: personal directivo, personal funerario, personal administrativo y personal subalterno, cada uno de ellos compuesto de varias categorías profesionales, siendo una enumeración no limitativa, de manera que nada impide la existencia de otros grupos o categorías distintas de las reguladas en el presente convenio.

Artículo 62: Grupo profesional I

Comprende el presente grupo las actividades gerenciales, estando constituido por el personal directivo, con las siguientes categorías profesionales:

1.- Encargado de establecimiento: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Tiene a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad una oficina, taller o grupo similar.
- Cuida de la distribución y calidad de los trabajos encomendados.
- Cuida de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal a su cargo.
- Trabajos de su grupo siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones directivas.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesorio de las anteriores.

2.- Contable: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Custodia de la caja de la empresa o centro de trabajo.
- Verificación de cobros y pagos.



- Distribución de los recibos a cobradores y liquidación diaria de los mismos.
- Exposición a su superior inmediato de todas las dificultades o reclamaciones que se le presenten en el cobro de los recibos.
- Comunicación diaria a su superior inmediato de a situación de la caja.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesorio de las anteriores.

Artículo 63. Grupo profesional II

Comprende el presente grupo las actividades funerarias propiamente dichas, con las siguientes categorías profesionales:

1.- Conductor funerario 1ª: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Acondicionamiento del difunto.
- Montar y desmontar servicios.
- Tareas de cremación
- Conducción de vehículos y mantenimiento de éstos.
- Traslados (provinciales, nacionales e internacionales).
- Tramitación de expedientes.
- Contratación de servicios.
- Atención a la Familia.
- Cobro de facturas.
- Mantenimiento y limpieza de los vehículos e instalaciones.
- Mantenimiento de almacenes.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesorio de las anteriores, o cualquiera otra inherente a su actividad.

2.- Conductor funerario 2ª, denominado también funerario, es quién tiene una antigüedad menor a cinco años en la Empresa y realiza, entre otras, las siguientes funciones:

- Acondicionamiento del difunto.
- Montar y desmontar servicios.
- Tareas de cremación



- Conducción de vehículos.
- Traslados.
- Tramitación de expedientes.
- Contratación de servicios.
- Atención a la Familia
- Cobro de facturas.
- Mantenimiento y limpieza de los vehículos.
- Mantenimiento de instalaciones y almacenes
- Excepcionalmente, limpieza de las instalaciones y almacenes, en caso de necesidad

En esta categoría o nivel se encuadran también los operarios de cementerios

Los Conductores Funerarios de 2ª que acrediten dos años de tiempo efectivo -excluidos los períodos de Incapacidad Temporal, suspensión del contrato, excedencias, aún las forzadas, etc.- en esa categoría, ascenderán a la categoría de Conductor Funerario de 1ª, computando, a estos efectos, el tiempo anterior que justifiquen documentalmente haber prestado en tal categoría, en su Empresa o en cualquier otra Empresa del sector.

Los conductores funerarios de 1ª y 2ª, por necesidades del servicio, realizarán las funciones correspondientes al Grupo III, siempre que tenga la habilitación y formación necesarias, salvo las del traslado nacional.

3.- Personal de Mantenimiento y Limpieza: Es aquel personal de limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento e higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público

Artículo 64: Grupo profesional III

Comprende el presente grupo las actividades administrativas propiamente dichas, con las siguientes categorías profesionales:

1- Oficial administrativo: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Atender, gestionar y cumplimentar toda la documentación de los servicios que se presenten en las oficinas de la empresa.
- Realizar los trámites del servicio (Ayuntamientos, Juzgados, Sanidad, cobro de facturas... etc).
- Realizar facturaciones de los servicios tanto de las compañías aseguradoras como de particulares.



- Llevar toda clase de libros de registro, facturación y administración de la empresa.

- Liquidación de impuestos.

- Tesorería.

- Todas aquellas funciones inherentes a los trabajos de oficina.

2.- Auxiliar administrativo: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Realizar los trámites del servicio (Ayuntamientos, Juzgados, Sanidad, etc).

- Transcripción de libros, archivos ficheros... etc.

- Todas aquellas funciones inherentes a los trabajos de oficina.

3.-Recepcionista: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Atención, información y acompañamiento al público y demás personas que acudan al centro en el que se encuentra asignado el trabajador.

- Cualquier otra que sea complementaria o accesoria de las anteriores.

El personal de este Grupo, por necesidades del servicio, realizará las funciones correspondientes a los conductores funerarios del Grupo II, o las restantes de este Grupo III, siempre que tenga la habilitación y formación necesarias, y por el tiempo que resulte imprescindible.

TITULO XI: CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 65: Principios generales

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio, y los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 66: Salario base y complementos

1. La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el sueldo base del grupo profesional y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece.
2. Se entiende por salario o sueldo base la retribución fijada por unidad de tiempo, correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente



integración en la estructura de grupos profesionales regulada en el presente Convenio. El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio será el que, para cada grupo profesional se contempla en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente convenio.

3. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 67: Complemento por actividad

Lo percibirá el personal funerario del grupo profesional II atendiendo a las funciones que desarrolla habitualmente y que están definidas en el presente Convenio y su cuantía asciende al 30% del salario base.

Artículo 68: Antigüedad

El personal percibirá un complemento salarial por cada año de servicio, consistente en una cuantía igual a un 2% del salario base vigente en cada momento, con el tope máximo del 50% de dicho salario base.

Artículo 69: Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias por importe cada una de ellas del salario base más los complementos salariales fijos y en cómputo anual:

- 1.- Paga extraordinaria de verano que se abonará el 15 de junio de cada año
- 2.-Paga de navidad que se hará efectiva el 15 de diciembre de cada año
- 3.-Paga de marzo que se hará efectiva el 15 de marzo de cada año.

Las empresas, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, podrán acordar el pago prorrateado de las tres pagas extraordinarias o de cualquiera de ellas.

Artículo 70: Complemento de nocturnidad

Los/as trabajadores/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 a la cantidad fijada en las tablas salariales correspondientes a su categoría profesional y que consiste en la cálculo de dichas horas nocturnas con un incremento estimado del 15 % sobre el valor de la hora ordinaria. *No obstante, conforme a lo establecido en el artículo 6 del convenio, y sin perjuicio de las circunstancias y características de cada empresa, la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acordar otros sistemas de retribución que estimen más beneficiosos".*



Artículo 71: Guardias en jornada ordinaria:

Los trabajadores que presten servicios en jornada ordinaria y realicen servicios de guardia conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio, percibirán por cada día que estén de guardia las siguientes cantidades: una cantidad de 26,00 € fijos por día de guardia, más 14,27€ por cada servicio realizado por el trabajador, sin que en ningún caso se abonen más de 50.46 € por día de guardia. *No obstante, conforme a lo establecido en el artículo 6 del convenio, y sin perjuicio de las circunstancias y características de cada empresa, la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acordar otros sistemas de retribución que estimen más beneficiosos".*

Artículo 72: Complemento de festivos

Atendiendo a las características de la actividad de la empresa, la prestación de servicios durante todos los días del año incluidos los 14 festivos anuales resultan obligatoria.

Los trabajadores que deban prestar sus servicios en dichos días festivos percibirán su retribución ordinaria incrementada en un 75%, sin que en ningún caso la prestación de servicios en esos días tenga la consideración de horas extraordinarias.

A excepción del trabajo prestado los días 25 de diciembre, 1 de enero y 19 de marzo que deberá retribuirse en todo caso en la cuantía expresada en el párrafo anterior, las empresas podrán optar por compensar la festividad trabajada, con su disfrute en día distinto incrementado en un 75%.

Artículo 73 Acondicionamiento de Cadáver:

Por cada acondicionamiento de cadáver, independientemente del número de trabajadores que intervengan, se abonará la cantidad de 25 euros repartiéndose su importe entre los distintos trabajadores que hayan llevado a cabo el mismo.

Artículo 74: Gastos

Las empresas sufragarán los gastos, que los trabajadores puedan sufrir por el desarrollo de su trabajo o formación confeccionada por las mismas, de modo que adelantarán por cualquier método de pago admitido legalmente que posteriormente será liquidado y justificado por el trabajador en cada empresa como así lo acuerden con la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores percibirán la compensación de los gastos de viaje que efectúen por cuenta de la empresa, previa justificación, en las cuantías y límites fijados en los protocolos establecidos en cada empresa. La empresa deberá compensar estos gastos en el plazo máximo pactado con los representantes de los trabajadores, desde la fecha de devengo y/o justificación y en todo caso, en el tiempo mínimo indispensable exigido por los protocolos de contabilidad establecidos en la empresa.

Artículo 75: Complemento por desplazamientos geográficos



Aquellos trabajadores que tengan que realizar un desplazamiento, con ocasión del traslado de un cadáver o de restos, o cualquier otra circunstancia, a instancias de la empresa, y el desplazamiento sea superior, contando ida y vuelta, a 200 Km. de distancia desde su centro de trabajo, percibirá la cantidad de 0,12 € por Km, salvo pacto en la Empresas que mejore este complemento.

Artículo 76. 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 durante las guardias en jornada ordinaria, 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 necesite 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

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Primera. Supletoriedad

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias o de desarrollo vigentes en cada momento.

Segunda. Concurrencia

1. El presente Convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. Sin embargo, la regulación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de Empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del presente Convenio Colectivo Provincial, o cualquier otro de ámbito sectorial estatal, autonómico, marco, etc., en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. del Estatuto de los Trabajadores.



Tercera. Inaplicación del Convenio Colectivo. Cláusula de descuelgue

Las Empresas cuando concurren razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 la inaplicación del Convenio Colectivo, respecto de las siguientes materias: Jornadas de trabajo, Horario y la distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Tras el período de consultas, de alcanzarse un Acuerdo, se considerará que concurren las causas justificativas para su inaplicabilidad, y el mismo será vinculante, si bien deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria. Las nuevas condiciones deberán quedar perfectamente perfiladas y su duración no podrá ir más allá del tiempo que le resta a la vigencia del presente Convenio Colectivo

De no alcanzarse un Acuerdo, las partes podrán trasladar su discrepancia a la Comisión Paritaria. De no hacerlo así, o de no llegar la Comisión Paritaria a una Resolución adoptada por unanimidad, las partes podrán acudir a los procedimientos legalmente establecidos para la solución de conflictos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Respecto de la clasificación profesional, las partes acuerdan posponer su adaptación conforme a las exigencias de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, a la regulación de la clasificación profesional que se establezca en el I Convenio Colectivo Estatal, que se está negociando en la actualidad, y ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 84.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO: TABLAS SALARIALES 2024 Y 2025*

		2023		2024	2025
		Salario base	Plus activ.		
Grupo I	Encargado	1.518,73 €		+ 3,2%	+ 3,5%
	Contable	1.437,52 €		+ 3,2%	+ 3,5%
Grupo II	Funerari@ 1ª	1.066,51 €	319,95 €	+ 3,2%	+ 3,5%
	Funerari@ 2ª	877,40 €	263,22 €	+ 3,2%	+ 3,5%
	Personal limpieza-mantenimiento	990,59 €		+ 3,2%	+ 3,5%
Grupo III				+ 3,2%	+ 3,5%
	Oficial Administrativo	1.315,68 €			
	Auxiliar Administrativo	1.199,84 €		+ 3,2%	+ 3,5%
	Recepcionista	1.199,84 €		+ 3,2%	+ 3,5%

*La suma de todas las percepciones salariales de los trabajadores no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional previsto en cada momento de vigencia del Convenio Colectivo. En el caso de no alcanzar en cómputo anual el SMI, las empresas deberán abonar la diferencia necesaria para alcanzar dicho mínimo

