

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 11** *RESOLUCIÓN de 9 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial PANASEF y por la representación sindical, CC. OO.*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación empresarial PANASEF y por la organización sindical CC. OO., el día 12 de febrero de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 9 de abril de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**I CONVENIO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS FUNERARIOS
DE LA COMUNIDAD DE MADRID****CAPÍTULO 1****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1: Ámbito de aplicación**

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

Artículo 2: Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación 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.

Asimismo, también quedan expresamente excluidos todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda al sector público.

Artículo 3: Ámbito Territorial

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

Artículo 4: Ámbito Temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, desde el día de la entrada en vigor.
2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes o legitimadas para la negociación de un nuevo convenio, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento ordinario o prorrogado.
3. Este Convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio y en tanto entre en vigor el siguiente, mantendrán su vigencia la totalidad de las cláusulas del presente Convenio.

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

1. Las retribuciones y condiciones salariales que vinieran disfrutando los trabajadores, como consecuencia de pacto, contrato, acuerdo, de carácter individual o colectivo, o por aplicación de otro convenio colectivo (estatal, sectorial o empresarial), se respetarán y mantendrán como garantía ad personam en las condiciones que se establecen en el presente artículo.
2. Al personal que percibiera retribuciones salariales superiores en cómputo anual, a los determinadas en el presente convenio; o que tengan establecidos complementos salariales adicionales a los que constituyen la estructura retributiva establecida en este Convenio, se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en el Anexo de este Convenio, y la diferencia retributiva resultante, se reflejará en nómina como complemento ad personam que recibirá el nombre de Complemento Personal de Adaptación Retributiva (CPAR)
3. Una vez operada sobre las condiciones salariales de los trabajadores afectados por el presente convenio la compensación y absorción prevista en el apartado anterior, si no se hubiera consumido íntegramente el importe del Complemento Personal de Adaptación Retributiva, éste se mantendrá fijo, invariable y no revalorizable, hasta un límite del treinta por ciento de su importe, sin que pueda ser compensado o absorbido por subidas o mejoras salariales derivadas de disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada de ninguna clase presentes y/o futuras. Supe-

rada dicha cuantía, respecto del setenta por ciento restante, operará la compensación y absorción en los términos dispuestos en el presente artículo

4. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

CAPÍTULO 2

CONTRATACIÓN, ACCESO AL EMPLEO Y CESE

Artículo 6: Normas de aplicación general

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

Artículo 7: Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de cuatro meses para el personal comprendido en los grupos profesionales I, II y III y de dos meses para el resto de los trabajadores, sin perjuicio de las especificidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación del contrato que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio de la actividad aquella en la que dio comienzo el período de prueba.
4. El tiempo dedicado a formación o capacitación, así como las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.
5. No podrá fijarse período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 8: Causas y efectos de la extinción del contrato

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse por cualesquiera de las causas legalmente previstas.
2. Por la libre voluntad del trabajador.
3. 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 trabajadores y trabajadoras de los grupos profesionales IV y V y de 30 días para los trabajadores y trabajadoras de los grupos I, II y III. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del período de prueba.
4. 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.

Artículo 9: Contratación eventual

A los efectos de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes consideran que será causa habilitadora de la contratación temporal eventual, entre otras, la sustitución para cubrir vacaciones, permisos, licencias y excedencias voluntarias dentro de los límites previstos legalmente en el citado precepto legal.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 10: Fomento de la contratación indefinida

Sin perjuicio de la utilización por parte de las empresas de las modalidades de contratación previstas en este Convenio y de las contempladas en la legislación vigente en cada momento, las empresas, en su respectivo ámbito de actuación, fomentarán en todos aquellos casos en los que fuera posible en función de las concretas circunstancias y características de los puestos de trabajo y/o vacantes a cubrir, la contratación indefinida.

Artículo 11: 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 12: 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 13: 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.

CAPÍTULO 3

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14: Criterios generales

1. Es un objetivo fundamental del presente Convenio favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector. Para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como a la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en las empresas.
2. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, aumentar o disminuir su número.
4. Atendiendo a estas especificaciones, las plantillas a que se refiere el presente Convenio Colectivo se encuadrarán en los siguientes grupos, subgrupos y niveles:

	FUNCIÓN	NIVELES
GRUPO I		
DIRECTIVOS	Personal con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de los objetivos a alcanzar en un campo o área determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación, en el ámbito funcional y territorial que le corresponda.	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes. Nivel 2.- Directores Territoriales. Directores de Unidad. Nivel 3.- Directores, Gerentes o Responsables del Centro

	FUNCIÓN	NIVELES
GRUPO II		
MANDOS INTERMEDIOS	Personal a las órdenes inmediatas del Grupo I de la Empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad un grupo de trabajadores, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados al grupo, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su grupo, haciéndolos compatibles en el tiempo con sus funciones de control y vigilancia.	Nivel 1.- Responsable de Área Nivel 2.- Responsable de Departamento
GRUPO III		
TÉCNICOS	Personal con cualificación específica tienen a su cargo un cometido determinado, con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo supervisar las tareas desempeñadas por el personal y desarrollar tareas de carácter operativo.	Nivel 1.- Técnico GRADUADO que dispone de los títulos capacitantes imprescindibles y obligatorios para el ejercicio de la profesión para la que ha sido contratado. Nivel 2.- Técnico TITULADO que dispone de los títulos capacitantes para el desarrollo de las funciones específicas propias del puesto. Nivel 3.- EXPERTO el que posee la experiencia, capacitación o conocimiento práctico necesarios para el desarrollo de las funciones propias del puesto.
GRUPO IV		
PERSONAL DE SOPORTE OPERATIVO	Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia; tareas de conducción, mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la Empresa; funciones de atención al cliente y las familias; comercialización de productos funerarios.	Nivel 1.- Oficial funerario.
	Personal con una experiencia inferior a un año que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia; así como la conducción, el mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la Empresa; atención al cliente y las familias; comercialización de productos funerarios.	Nivel 2.- Auxiliar funerario* * Transcurrido un año en el puesto, este personal promocionará de forma automática a Oficial Funerario. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio cumplan con este requisito pasarán de forma automática a la categoría de Oficial.
	Con independencia de su antigüedad en la empresa, personal operario de crematorios y cementerios; personal de recepción y atención a familias y clientes; personal que realiza exclusivamente funciones de comercialización de productos funerarios.	Nivel 3.- Personal de apoyo funerario
PERSONAL DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios, incluyendo tareas de gestión administrativa y contable, archivo, todas las tareas relacionadas con la contratación de servicios funerarios, así como tareas propias de recepción y atención al cliente. Este personal podrá tener auxiliares administrativos a su cargo.	Nivel 1.- Oficial Administrativo
	Personal que desarrolla tareas rutinarias meramente repetitivas relacionadas con la gestión administrativa, contable, archivo, así como de atención al cliente.	Nivel 2.- Auxiliar administrativo
GRUPO V	Este grupo solo tendrá virtualidad en aquellas empresas que no tengan externalizados estos servicios.	
SERVICIOS AUXILIARES	Personal que desarrolla funciones complementarias a la actividad funeraria y necesarias para el correcto funcionamiento de la empresa, tales como cafetería, restauración, limpieza y otras.	

CAPÍTULO 4

SALARIO Y RETRIBUCIONES

Artículo 15: Principios generales

1. 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.
2. La nueva estructura retributiva que establece el presente Convenio general sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que puedan existir en cada empresa afectada por el presente convenio que quedan definitivamente derogados.
3. En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituye uno de los objetivos fundamentales del presente Convenio, se lleva a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales entre los niveles retributivos que configuran la nueva tabla de salarios base que, a su vez, incorpora un abanico salarial más abierto.
4. Paralelamente, se lleva a cabo una simplificación de los complementos salariales, desapareciendo conceptos salariales anteriores y regulando los mecanismos de compensación y sistemas de adaptación a la nueva estructura retributiva.

Artículo 16: 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 nivel retributivo 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 de nivel retributivo 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 y niveles retributivos regulada en el presente Convenio. El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio será el que, para cada nivel profesional se contempla en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente convenio para el año 2021.
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 17: 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 20 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 18: Complemento de disponibilidad

Atendiendo a las especiales características de la actividad de servicios funerarios y a la dificultad de prever las necesidades de dichos servicios, se entiende por disponibilidad horaria aquel período de tiempo fuera del horario ordinario de trabajo, en el que el personal ha de estar permanentemente localizable.

Se retribuirá un plus de disponibilidad equivalente a la cantidad fijada en tablas salariales atendiendo a su categoría profesional.

El complemento de disponibilidad lo percibirán aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación la jornada especial de disponibilidad regulada en el artículo 30 del presente Convenio.

Este complemento sustituye aquellos pluses que en la actualidad se estén abonando en las empresas por la disponibilidad horaria y de jornada, con independencia de la denominación que se les pudiera dar.

Artículo 19: Complemento personal de adaptación retributiva

Todos aquellos conceptos o complementos salariales fijos, con independencia de la denominación que tengan, que a la firma del presente convenio vinieran recibiendo los trabajadores, quedan definitivamente extinguidos, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Convenio se unificarán en un único complemento retributivo, de carácter personal, compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se hubieran percibido a la entrada en vigor del presente convenio que recibirá el nombre de Complemento Personal de Adaptación Retributiva (CPAR)

El complemento de adaptación retributiva, una vez cuantificado, evolucionará conforme a las reglas de compensación y absorción establecidas en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo. Una vez operada la compensación y absorción sobre dicho Complemento Personal de Adaptación Retributiva (CPAR), el exceso resultante y hasta un límite del treinta por ciento de su importe se mantendrá fijo e invariable; sin que en ningún caso pueda ser compensado o absorbido por subidas o mejoras salariales de ninguna clase. Superada dicha cuantía y a los efectos de corregir progresivamente la brecha salarial en las empresas, el exceso del setenta por ciento podrá ser compensado y absorbido de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20: Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, por importe del salario base, que se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre de cada año, cuyo devengo será semestral o anual, de acuerdo con lo que venga haciendo cada empresa.

Artículo 21: Nocturnidad días especiales

Los trabajadores que deban prestar sus servicios en las noches del 24 y 31 de diciembre y del 5 de enero, percibirán la cantidad adicional de 80 euros (ochenta euros) por cada una de estas tres noches de trabajo o la parte proporcional de las horas que corresponda en cada uno de los casos.

Artículo 22: Complemento de festivos especiales

Los trabajadores adscritos a este Convenio Colectivo cobrarán la cantidad de 80 (ochenta euros) por festivo especial, en los turnos de mañana y tarde de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

El trabajador que preste servicios en los días 24 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero en servicio 24 horas de disponibilidad, percibirá una única compensación de 80 euros (ochenta euros).

Artículo 23: Gastos

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 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 24: Desplazamientos geográficos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por el concepto de traslado de cadáveres o restos cadavéricos, la cantidad de 0,16 euros, por kilómetros recorridos fuera de la Comunidad de Madrid, a computar desde el kilómetro cero de salida.

Artículo 25: Anticipos a cuenta

Prevía petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria del trabajador/a, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, esta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

CAPÍTULO 5**JORNADA, VACACIONES Y TIEMPO DE DESCANSO****Artículo 26: Jornada de trabajo**

Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que suponen una jornada anual de 1826 horas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30 del presente convenio.

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 de 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, tal y como se expresa en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

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 27: 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, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
2. Los trabajadores tendrán un tiempo de descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.

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.

Artículo 28: Calendario Laboral

Aualmente 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 29: 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. 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 deberá comunicar los cambios que se produzcan en los cuadrantes mensuales con una antelación mínima de tres días. Cuando por necesidades organizativas extraordinarias motivadas por causas excepcionales en la prestación de los servicios, se requiera ajustar la plantilla, en este caso el preaviso podrá realizarse con una antelación mínima de 2 horas, salvo imposibilidad debida y fehacientemente justificada del trabajador afectado por el cambio.
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 30: Jornada de disponibilidad

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

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

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

2. La jornada de disponibilidad de cada trabajador, en cualquier caso, no podrá superar el cuarenta por ciento (40%) de la jornada máxima anual.
3. La jornada máxima de los trabajadores que presten sus servicios en régimen de disponibilidad, se fijará en función del porcentaje de disponibilidad del que se haya dispuesto a lo largo del año; siendo el porcentaje máximo el 40 % y el mínimo del 10%.
4. La jornada máxima será de 1500 horas de trabajo para los trabajadores que realicen hasta un 40% de la jornada en régimen de disponibilidad. La jornada máxima anual se incrementará pro-

porcionalmente a la reducción del porcentaje de disponibilidad que se utilice, no pudiendo superar en todo caso la jornada máxima de 1734 horas anuales.

5. La empresa organizará los tiempos de trabajo y de presencia del trabajador, atendiendo a las necesidades organizativas existentes en cada centro de trabajo. En todo caso el trabajador tendrá un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, con una jornada máxima diaria de nueve horas en cómputo diario o mensual.
6. Las horas de disponibilidad horaria se fijan con carácter anual, por lo que no podrán utilizarse por la empresa para su uso más allá de cada 31 de diciembre, aun cuando por ello el trabajador no haya completado la jornada efectiva máxima anual pactada.
7. La jornada de disponibilidad se retribuirá conforme a lo dispuesto en las tablas salariales que acompañan al presente convenio.
8. En todo lo no previsto en el presente Convenio, atendiendo a la naturaleza específica de la actividad funeraria, se estará a lo dispuesto en los artículos 8 y siguientes del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las Jornadas Especiales de Trabajo y normas concordantes.

Artículo 31: Horas extraordinarias

1. Tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de 1826 horas establecido en el presente convenio.
2. Su importe será el que se define en las tablas salariales, pudiendo ser compensadas mediante descanso equivalente, a elección del trabajador o trabajadora.

Artículo 32: 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 33: 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 febrero al 30 de noviembre, 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.

CAPÍTULO 6

PERMISO, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
Artículo 34: 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, comenzando su disfrute el primer día hábil siguiente al hecho causante.
 - b) Un día por el matrimonio de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad
 - c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho inscrita, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento -entendiendo como tal una distancia superior a 200 km.- el permiso se aumentará en dos días adicionales. 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.
 - 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 afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán, durante el año 2021, de un día de permiso retribuido de libre disposición. Durante el año 2022 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 las parejas de hecho inscritas en un 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 su-

ceda 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.

Artículo 35: 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 36: Excedencias

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

1. Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos previstos legalmente, debiendo solicitarse en los mismos términos y plazos que los establecidos para los preavisos de baja voluntaria, regulados en el art 14.

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 y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

4. Excedencia por estudios: Quienes tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar por motivos de estudios debidamente acreditados, una excedencia por un pla-

zo 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 37: Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

1. Las personas trabajadoras suspenderán su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo, además de por los motivos consignados válidamente en el contrato y por mutuo acuerdo, por las siguientes causas:
 - a) Incapacidad temporal
 - b) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
 - c) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
 - d) Ejercicio de cargo público representativo
 - e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

Artículo 38: Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses. Suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa.
2. Desde el 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
3. En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CAPÍTULO 7

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39: 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 40: 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 41: 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 informativo en aquellos supuestos en los que este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, así como durante la tramitación del expediente contradictorio que, en su caso, sea preceptivo. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas causas podrá superar los 60 días.

Artículo 42: 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 43: Procedimiento Sancionador

1. De conformidad con la legislación vigente y sin perjuicio de las facultades que los órganos de la jurisdicción social tienen atribuidas en esta materia, la aplicación del régimen disciplinario recogido en el presente capítulo y la imposición de las sanciones que de él se derivan, es competencia exclusiva de quien ostente la representación legal de la Empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en este Convenio Colectivo y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para la imposición de sanciones por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1.1.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá comunicación al trabajador/a por escrito, haciendo constar la fecha, los hechos que la motivan y, en su caso, la forma y el momento de cumplimiento de la misma.

1.2.- La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo 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.- Del escrito de comunicación de sanciones por faltas graves y muy graves, se dará traslado 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 44: 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 45: Faltas Leves

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días y sin motivo justificado.

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La falta de notificación previa o, de no ser posible, en el plazo de 24 horas inmediatamente posterior, de las razones justificativas de la falta de asistencia al trabajo, salvo los supuestos de fuerza mayor.

3. La inasistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin causa que lo justifique. A estos efectos tendrá la consideración de inasistencia la incorporación al trabajo una vez transcurrida la tercera parte de la jornada.
4. La negligencia o los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa siempre que no se produzca un deterioro o daño importante en los mismos, en cuyo caso será falta grave.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono o cualesquiera otros datos que posibiliten su localización a efectos de notificaciones, dentro de los cinco días siguientes a la materialización de dicho cambio.
6. Realizar el cambio de turno de trabajo con otro empleado sin comunicación previa para su autorización al responsable jerárquico en el plazo establecido en el centro de trabajo.
7. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 46: Faltas Graves:

1. Más de tres y menos de ocho faltas de puntualidad en la entrada del trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. 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 gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, se considerará muy grave.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días en un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo, sin causa justificada aun cuando sea por un breve período de tiempo. Si además se pusiera en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, o afectase a la correcta prestación del servicio, la falta se considerará muy grave.
5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético, cuando se disponga del mismo, siempre que no incidan gravemente en la ejecución del trabajo o no impliquen un quebranto manifiesto de la disciplina, en cuyo caso se considerará muy grave.
6. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías existentes en los locales, útiles, herramientas, vehículos, materiales o documentos de la empresa, así como 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.
7. La omisión en los datos o comunicaciones que puedan afectar a las cotizaciones sociales o a las retenciones del IRPF y que puedan suponer un perjuicio para la empresa.
8. 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.
9. Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando de los que se derive un perjuicio para los trabajadores y trabajadoras o para la Empresa aun cuando no supongan infracción de preceptos legales. Los que sufran u observen estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social. Quienes, observando estas conductas, no procedan a comunicarlas, se entenderá que colaboran a la ejecución de las mismas, lo que será considerado igualmente como falta grave.
10. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ellos derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros, en cuyo caso se considerará muy grave.
11. La realización de cualquier tipo de actos tendentes a encubrir u ocultar las faltas cometidas por otros trabajadores y trabajadoras, incluso aunque se trate de superiores jerárquicos.

12. Fumar en el centro de trabajo y en los lugares prohibidos por la normativa legal vigente en cada momento.
13. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, no pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso la conducta tendrá la consideración de falta muy grave.
14. La comisión de cuatro o más faltas leves, dentro del periodo de cancelación de las mismas.
15. Dormir o entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, en el desarrollo de la jornada laboral.
16. No comunicar a la empresa, en los plazos establecidos por la normativa vigente, los partes de baja, confirmación y alta por incapacidad temporal y accidente de trabajo.
17. 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.
18. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se considerará muy grave.
19. La falta de pulcritud o de aseo personal

Artículo 47: Faltas Muy Graves

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de tres meses contados desde la comisión de la primera falta o catorce en un periodo de 6 meses contados desde la comisión de la primera falta. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La falta de asistencia al trabajo durante cuatro o más días en el periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera, sin causa que lo justifique.
3. La simulación de la presencia de otro trabajador/a en el puesto de trabajo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que ponga en riesgo la integridad de las personas o de las cosas o afecte a la correcta prestación del servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente o el fraude en la obtención de permisos.
6. El consumo de alcohol y drogas durante la prestación del servicio que incida negativamente en la imagen pública de la empresa.
7. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de materiales o instrumentos de la empresa sin la debida autorización, incluso fuera de la jornada laboral.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. La realización de cualquier tipo de actividades que impliquen competencia desleal con la Empresa, aun cuando ello lo realicen mediante la intermediación de terceros.
12. El uso inadecuado o para fines distintos del trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, medios electrónicos, herramientas tecnológicas o cualquier otra herramienta (Smartphone, tablet, etc), incluido internet, 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
13. La deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas.

14. El falseamiento de datos e informaciones de la Empresa y la utilización de recursos económicos de la empresa para fines distintos a los expresamente autorizados.
15. El abuso de autoridad de quienes desempeñan funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio directo para el empleado o para la Empresa. Los que sufran u observen estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social. Quienes, observando estas conductas, no procedan a comunicarlas, se entenderá que colaboran a la ejecución de las mismas, lo que será considerado como falta muy grave.
16. 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.
17. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad cuando éste se realiza sobre personas subordinadas o con abuso de posición.
18. El acoso moral o acoso psicológico en cualquiera de sus formas.
19. La acusación infundada de situaciones de acoso en cualquiera de sus formas dirigida contra cualesquiera trabajadores o trabajadoras de la empresa. Entendiéndose por infundada cuando del expediente informativo llevado a tal efecto así se determine.
20. La realización de propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras presta servicio.
21. Causar daños ya fuera por dolo o negligencia al material o instalaciones de la Empresa, incluyendo los vehículos, cuando éste ocasione quebranto o perjuicio a la misma. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando el daño causado supere los 3.000 euros.
22. La comisión de tres o más faltas graves en un periodo de ciento ochenta días naturales, contados desde la comisión de la primera, aun cuando sean de distinta naturaleza.
23. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
24. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los útiles y/o herramientas de trabajo relacionados con su actividad o con los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
25. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, comporte un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la Empresa.
26. Negarse a realizar un servicio, así como no acudir ante la llamada de la empresa para realizar un servicio o recogida judicial encontrándose en situación de disponibilidad o de servicio.
27. La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o dé origen a quejas justificadas de los compañeros o del público en general.
28. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
29. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
30. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.
31. La mera 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.
32. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
33. 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.

34. En general, cualquier falta que suponga un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Atendiendo a la trascendencia que pueda tener para la integridad física o la salud del propio trabajador/a o de otras personas o trabajadores/as, o los daños que pueda producir a la empresa, se modulará la imposición de la sanción muy grave que pueda corresponder.
35. No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación con el protocolo de actuación en cualquier tipo de acoso.

CAPÍTULO 8

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48: 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 49: 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 50: 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 ciento 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.

Artículo 51: 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 52: 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 53: Acoso sexual; acoso por razón de sexo; orientación sexual e identidad de género

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.

CAPÍTULO 9

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 54: 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 55: 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 unánime del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier trabajador de la correspondiente empresa de Madrid, 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 congresos 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 periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas de Madrid 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 los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, 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 56: 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 de Madrid, con las actividades, requisitos y recursos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 enero y la normativa de desarrollo.

Las empresas de Madrid 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 57: 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 58: Ropa de trabajo y uniformidad

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

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 59: Protección de la maternidad

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 60: 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 61: Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas

Las empresas de Madrid, 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.

CAPÍTULO 10

DERECHOS SINDICALES

Artículo 62: Acumulación de crédito horario

En aquellas empresas que así lo pacten con la representación social, se podrá acumular el crédito horario de los representantes.

CAPÍTULO 11

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 63: Constitución

En el plazo máximo de veinte días desde la publicación del presente Convenio, se constituirá una comisión Mixta Paritaria que estará integrada por TRES representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan formado parte de la negociación de este convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, pudiendo incorporarse a sus reuniones tres asesores, como máximo, por cada representación, con voz pero sin voto, y tendrá además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a) Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el convenio, sin alterar los acuerdos de este.
- b) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente convenio.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de la aplicación del convenio.
- d) De igual forma será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. En estos efectos, la comisión Mixta Paritaria adoptará resolución y levantará la correspondiente acta el mismo día en que se celebre la reunión.
- e) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo en el caso que el periodo de consultas haya finalizado sin acuerdo de conformidad con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y emitirá su opinión en el plazo de 7 días desde que tenga entrada a la citada comisión.

Artículo 64: Convocatoria y funciones

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.

La comisión paritaria 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 cinco 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.

1. El secretario de la Comisión Paritaria será designado por la Dirección Gerencia y su nombramiento recaerá en un representante de la empresa. El secretario tendrá voz, pero no voto en los casos en que no sea miembro de la Comisión Paritaria.

Las funciones del secretario serán las siguientes: convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la Comisión y levantar Acta del contenido de las reuniones.

Las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria se deberán confeccionar para su entrega a la representación social en un plazo de cinco días hábiles. Las partes tendrán un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles desde el envío del acta para proponer modificaciones a esta. A efectos de envío de correcciones y confección de las actas, se entiende como días no laborales los sábados, domingos y festivos.

2. No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria. Caso hipotético de que no se convoquen y/o no tuvieran lugar las reuniones ordinarias y/o extraordinarias de la comisión en los plazos precitados, se tendrá por celebrada la reunión y por cumplimentado el trámite de sometimiento de la cuestión de que se trate a dicha comisión, particular y especialmente, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos y, por tanto, expedita la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.
3. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria, a excepción de las relativas a la materias recogidas en las letras d) y e) ordinal 1.º del presente artículo, deberán adoptarse en el plazo máximo de dos días naturales a contar desde el día en que se celebre la correspondiente reunión de dicha comisión (ordinaria y/o extraordinaria) por lo que, caso de no emitirse resolución en el plazo indicado se entiende que no se ha alcanzado acuerdo en relación con la cuestión sometida a su consideración.
4. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes (la empresarial y la social), con asistencia de tres miembros de cada parte, y tendrán el carácter de vinculante en los mismos términos que el convenio, en atención al art. 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la comisión excediéndose del ámbito de competencias que la reconoce el presente convenio. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente. Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores de la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Las tablas salariales recogidas en el anexo I se revalorizarán de forma anual en los siguientes porcentajes:

2022 IPC (del año anterior) + 0,5%

2023 IPC (del año anterior) + 0,75%

Para el 2024, con independencia de la denuncia o no del Convenio, las tablas salariales se revalorizarán con efectos de 1 de enero el IPC (del año anterior) + 1%, sin perjuicio de la regularización y actualización de las mismas, una vez firmado el convenio y fijado las condiciones económicas de éste.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Las partes firmantes de este Convenio, por la parte sindical CCOO y por la parte empresarial, la Asociación Nacional de Servicios Funerarios, PANASEF, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

	NIVELES	S. BASE ANUAL	DISP. ANUAL	NOCT. ANUAL	S. BRUTO ANUAL
GRUPO I					
DIRECTIVOS	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes.	37.000 €			37.000 €
	Nivel 2.- Directores Territoriales. Directores de Unidad.	34.000 €			34.000 €
	Nivel 3.- Directores, Gerentes o Responsables de Centro.	32.000 €			32.000 €
GRUPO II					
MANDOS INTERMEDIOS	Nivel 1.- Responsable de Área	29.000 €			29.000 €
	Nivel 2.- Responsable de Departamento	25.000 €			25.000 €
GRUPO III					
TÉCNICOS	Nivel 1.- Técnico GRADUADO que dispone de los títulos capacitantes imprescindibles y obligatorios para el ejercicio de la profesión para la que ha sido contratado.	24.000 €			24.000 €
	Nivel 2.- Técnico TITULADO que dispone de los títulos capacitantes para el desarrollo de las funciones específicas propias del puesto.	21.000 €			21.000 €
	Nivel 3.- EXPERTO el que posee la experiencia, capacitación o conocimiento práctico necesarios para el desarrollo de las funciones propias del puesto.	19.000 €			19.000 €
GRUPO IV					
PERSONAL DE SOPORTE OPERATIVO	Nivel 1.- Oficial funerario	18.150 €	1.110 €	Artículo 17*	19.250 €
	Nivel 2.- Auxiliar funerario*	16.000 €	720 €	Artículo 17*	16.720 €
	Nivel 3.- Personal de apoyo funerario	16.000 €	720 €	Artículo 17*	16.720 €
PERSONAL DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	Nivel 1.- Oficial Administrativo	18.000 €	960 €	Artículo 17*	18.960 €
	Nivel 2.- Auxiliar administrativo	16.000 €	720 €	Artículo 17*	16.720 €
GRUPO V					
SERVICIOS AUXILIARES		16.000 €	720 €	Artículo 17*	16.720 €

* Complemento de nocturnidad: calculado sobre la equivalencia del 20% del valor hora ordinaria.

Horas extraordinarias: El importe de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio, se obtendrá incrementando en un 35 % del valor de la hora ordinaria calculada con los conceptos salariales fijos devengados por el trabajador.

(03/12.784/21)

