



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Pompas fúnebres.
Expediente: 29/01/0012/2021.
Fecha: 30 de marzo de 2020.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29000965011981.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES.

Visto el acuerdo, de fecha 22 de enero de 2021, de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de pompas fúnebres, número de expediente REGCON 29/01/0012/2021 y código de convenio colectivo 29000965011981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 30 de marzo de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO POMPAS FÚNEBRES
PERIODO 1 DE ENERO DE 2019 - 31 DE DICIEMBRE DE 2021

CAPÍTULO I

Régimen general

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio se aplicará a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a la provincia de Málaga, quedando incluido en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional que se hallen emplazados en la provincia.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas antes citadas.

Artículo 4. *Vigencia*

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la vigencia del mismo se iniciará el día 1 de enero de 2019 y concluirá el día 31 de diciembre de 2021. Una vez publicado las empresas abonarán la actualización salarial en el plazo de un mes.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación al término de su vigencia, se prorrogará por años naturales, incrementándose todos los conceptos económicos con el IPC del año inmediatamente anterior.

En todo caso el convenio colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas*

Siempre con carácter personal las empresas se obligan a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual exceden del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*, y que no serán absorbidas ni compensadas en futuras negociaciones de convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, clasificación profesional y funciones del personal

Artículo 6. *Organización del trabajo*

1. Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de la empresa, esta deberá respetar siempre la categoría profesional y las funciones de cada uno de los puestos de trabajo. En cualquier caso la empresa informará de los cambios que proponga en materia de organización del trabajo a los representantes de personal siempre antes de adoptar la decisión del cambio.

2. Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal, todo el material necesario para el desarrollo del trabajo.

3. Cuando la empresa o los representantes de personal declaren la reconversión profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la autoridad laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. En ambos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 7. *Clasificación profesional*

El personal afectado por el presente convenio se clasificará atendiendo a las funciones que realiza, según el artículo 8, pero los conductores en empresas de menos de 50 trabajadores deberán, además ayudar al montaje la capilla si se hace con prima; para las empresas que ya lo tengan establecido, desmontaran enseres que sean útiles en la habitación donde se encuentre el difunto.

Artículo 8. *Funciones del personal*

1. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Los grupos, niveles y categorías profesionales son las siguientes:

GRUPO I. NIVEL 1. DIRECTOR, GERENTE O RESPONSABLE DE CENTRO

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

GRUPO I. NIVEL 2. SUBDIRECTOR, SUBGERENTE O ADJUNTO A RESPONSABLE DE CENTRO

Desempeña las mismas funciones que el personal adscrito al Nivel I y está bajo la supervisión de este.

GRUPO II. NIVEL 3. RESPONSABLE COMERCIAL. RESPONSABLE ADMINISTRATIVO. RESPONSABLE SERVICIOS FUNERARIOS

Funciones realizadas por los trabajadores que se encuentran a las inmediatas órdenes del personal adscrito al 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.

GRUPO II. NIVEL 4. ENCARGADO, TÉCNICO

Funciones desarrolladas por los trabajadores que tienen a su cargo un cometido determinado, con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo supervisar las tareas desempeñadas por el personal, desarrollará tareas de carácter operativo, tales como: gestión administrativa y contable, archivo, atención al cliente, y todas las tareas relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios, incluyendo la actividad de crematorio, así como el mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la empresa, además de las propias de recepción y atención al cliente.

GRUPO III. NIVEL 5. OFICIAL ADMINISTRATIVO

Desarrollará funciones de gestión administrativa y contable, archivo, así como tareas propias de recepción y atención al cliente y/o tareas administrativas relacionadas con los servicios funerarios, estas tareas en ningún caso pueden suponer contacto o traslado de cadáveres. Dichas funciones se llevarán a cabo siempre dentro de la oficina, salvo labores de naturaleza administrativa que excepcionalmente no se puedan realizar por vía telemática.

GRUPO III. NIVEL 5. OPERARIO DE CEMENTERIO DE 1.^a

Desarrollará inhumaciones, cremaciones, reducciones, traslados de restos, cumplimentación de unidades de enterramiento, confección de losas de cierre, extracción y colocación de lápidas. Igualmente, tareas de limpieza, mantenimiento y apertura de instalaciones, transporte de féretros, flores, materiales y herramientas, así como incineración de cadáveres y restos cadavéricos. Acondicionamiento de cenizas en urnas, organización de su custodia y/o entrega a familiares.

GRUPO IV. NIVEL 5. FUNERARIO DE 1.^a

Desarrollará funciones relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios y/o operador de horno, así como el mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la empresa. A título meramente enunciativo, comprende los puestos de conductor, contratador, coordinador y tramitador.

Para realizar las funciones de operador de horno, será preciso que la empresa imparta la formación específica al trabajador y en todo caso se realizará en las instalaciones de la misma empresa (salvo en instalaciones externas gestionadas por la empresa que tiene contratado al empleado), no obstante, si el personal tuviese que trasladarse a distinta localidad del centro de trabajo, lo hará siempre en vehículo de la empresa, siendo de aplicación lo recogido en el artículo 33.a de este convenio teniendo derecho a la percepción de la mencionada cantidad. Se priorizará la voluntariedad y la dedicación en exclusiva a esta tarea durante el turno en el que se realice.

GRUPO IV. NIVEL 6. FUNERARIO DE 2.^a. MOZO

Desarrollará, con una autonomía limitada y siempre bajo la supervisión del personal de Nivel superior, tareas relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios, mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la empresa. A título meramente enunciativo, comprende el puesto de conductor, contratador, coordinador y tramitador.

GRUPO IV. NIVEL 6. OPERARIO DE CEMENTERIO DE 2.^a

Desarrollará, con autonomía limitada y siempre bajo supervisión de personal de nivel superior, inhumaciones, cremaciones, reducciones, traslados de restos, cumplimentación de unidades de enterramiento, confección de losas de cierre, extracción y colocación de lápidas. Igualmente, tareas de limpieza, mantenimiento y apertura de instalaciones, transporte de féretros, flores, materiales y herramientas, así como incineración de cadáveres y restos cadavéricos. Acondicionamiento de cenizas en urnas, organización de su custodia y/o entrega a familiares.

GRUPO IV. NIVEL 6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Desarrollará, con una autonomía limitada y siempre bajo la supervisión del personal de Nivel superior, así como tareas administrativas, archivo y las propias de recepción y atención al cliente y tareas relacionadas con la contratación de servicios funerarios. Estas tareas en ningún caso pueden suponer contacto o traslado de cadáveres. Dichas funciones se llevarán a cabo siempre dentro de la oficina, salvo labores de naturaleza administrativa que excepcionalmente no se puedan realizar por vía telemática.

CAPÍTULO III**Contratación, ingreso, plantillas y promoción profesional****Artículo 9. Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo reciba a cambio de una retribución de aquel.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos en prácticas y los contratos para la formación, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contra que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

No obstante, la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir servicios específicos y fácilmente concretables en el tiempo y en el espacio cuya ejecución agota tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, su duración máxima será de 12 meses en un periodo de 18 meses.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Asimismo, la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados.

Las empresas, igualmente, podrán concertar contratos en prácticas a quienes estén en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido como equivalente que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. Así mismo la retribución del trabajador en prácticas no se verá mermada en ningún caso respecto de un trabajador de la misma categoría.
- c) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

La empresa podrá celebrar contratos de trabajo para la formación, que tendrá por objeto la adquisición de conocimientos teórico-prácticos que les permitan desempeñar puestos de trabajo, a las personas mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que no posean titulación que les habilite para desempeñar su trabajo.

Este contrato deberá especificar las condiciones de prestación del trabajo, y sobre todo se tendrá en cuenta el tiempo dedicado a la formación del trabajador que como mínimo será del 15 % del total de la jornada y cuyo plan de formación se consensuará con los representantes de los trabajadores.

Su duración no será inferior a un año ni superior de dos años.

La retribución será la consignada en el anexo.

En caso de que la empresa opte por la contratación a tiempo parcial, lo hará ateniéndose a las siguientes reglas:

- a) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán una prestación efectiva superior a 12 horas a la semana o 48 al mes.
- b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no podrán realizar horas extraordinarias.
- c) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo.

Estas condiciones se determinaran proporcionalmente solo cuando deriven de la duración de trabajo o nivel de ingresos.

Artículo 10. *Periodo de prueba*

El periodo de prueba quedará fijado en tres meses para los técnicos titulados, en un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración será de quince días laborales.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador desempeñe las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera del equipo de personal, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que se podrá producir a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se produzca el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo para el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Artículo 11. *Plantilla*

Cuando los representantes de personal lo soliciten el empresario facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional a la que este adscrito.

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior de seis meses, durante un año y ocho durante dos años, se reclificará profesionalmente en el puesto que haya desempeñado.

Cuando se desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría signada y la función que efectivamente realice.

Artículo 13. *Trabajos de inferior categoría*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a su trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo siempre al comité de empresa o delegado personal.

CAPÍTULO IV

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 14. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de las empresas se efectuara sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, según se expresa en el artículo 8.

Artículo 15. *Movilidad geográfica*

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las

que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 16. *Extinción del contrato*

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET.
- f) Por jubilación del trabajador.

- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del ET, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 del ET.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7 del ET.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 17. *Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor*

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La

comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario

al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 del ET se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 del ET y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, licencias y excedencias

Artículo 18. *Jornada*

La jornada laboral para todo el personal será de 40 horas semanales que se realizarán de forma continuada, disfrutándose durante la misma de media hora de descanso cada día, que se computara a todos los efectos como jornada efectiva. Con independencia de lo anterior, la jornada anual máxima queda fijada en 1.806 horas ordinarias.

Artículo 19. *Horario y turnos*

A los efectos de establecer los correspondientes horarios o turnos de trabajo, se consideraran servicios nocturnos, todos los realizados durante el periodo de tiempo comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis del siguiente, salvo que se especifique otro horario en convenios de ámbito inferior.

1. HORARIOS. Las empresas afectadas por el presente convenio deberán elaborar el correspondiente horario laboral previo informe del comité de empresa y en su defecto de los delegados sindicales.

2. TURNOS. La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo recae en la empresa, debiendo ser oídos los representantes de personal.

Una vez establecidos los turnos se harán públicos para el conocimiento del personal de nuevo acceso.

Para establecer cambios en la organización de turnos, que afecte al personal, será requisito indispensable, la voluntariedad del trabajador o trabajadora.

Artículo 20. *Horas extraordinarias*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen será distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre todo el personal que solicite realizarlas, siempre que ello sea posible.

La dirección de la empresa informara periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Las horas extraordinarias se abonaran con un incremento del 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 21. *Licencias y permisos retribuidos*

Se concederá licencias retribuidas a los trabajadores que previa justificación, la soliciten por los siguientes motivos:

- a) Quince días por matrimonio.
- b) Tres días laborables por accidente, enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- d) Para el caso B, si el trabajador necesitara desplazarse fuera de la provincia, la licencia se ampliara en dos días laborables.
- e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.
- f) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que disfrutara bien al comienzo de la jornada o bien al final de la misma.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el ET.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre cada empresa y sus representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 22. *Festividad de Navidad, Año Nuevo y Reyes*

Durante el tiempo comprendido entre las 20:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 08:00 horas del día siguiente, desde las 20:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 08:00 horas del día siguiente y desde las 20:00 horas del día 5 de enero hasta las 08:00 horas del día siguiente, los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector percibirán una compensación económica de 160 euros y además tendrán derecho a un día de descanso adicional que tendrá la consideración de trabajo efectivo a los efectos de cómputo de jornada. Esta cuantía será abonada por la realización de un turno de trabajo cuyo horario quede comprendido entre las 20:00 y las 08:00 horas, con independencia de que afecte a una parte o la totalidad de este periodo. Además el trabajador tendrá derecho al abono del plus de nocturnidad correspondiente por las horas efectivamente realizadas.

Artículo 23. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales quedan fijadas en treinta días de salario de las tablas más complemento *ad personam* y plus de toxicidad, dichas vacaciones serán disfrutadas por todo el personal en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Si por causa del servicio esto no pudiera ser así, los trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de esos meses, disfrutarán de cinco días más, es decir treinta y cinco.

El calendario de vacaciones habrá de quedarse conformado a 31 de marzo de cada año y deberá ser consensuado con los representantes de los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones será de forma ininterrumpida, aunque se podrá fraccionar en dos periodos, máximo previsto, a solicitud de cada trabajador y previo acuerdo con la empresa.

Todo trabajador que se halle disfrutando de su periodo vacaciones y cause baja por enfermedad o accidente, la empresa le respetará los días de baja, no contándole estos como periodo de vacaciones, dándole dichos días una vez presentada el alta médica.

Artículo 24. *Bolsa de vacaciones*

Todo personal afectado por este convenio percibirá en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 393,24 euros para el año 2019 y de 396,39 euros para el año 2020, que serán abonadas el día hábil anterior al inicio del periodo de vacaciones ordinario de cada trabajador.

Artículo 25. *Excedencias*

Cuando los trabajadores afectados por este convenio hagan uso de la excedencia establecida en el artículo 46 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la empresa la obligación de incorporarles a su puesto al día siguiente a aquel en que expire el plazo solicitado, de no hacerlo así equivaldrá a un despido nulo.

Si el trabajador no solicita su reincorporación con al menos quince días de antelación a la fecha en que expire su periodo de excedencias, se entenderá que ha renunciado a su derecho de reincorporación.

CAPÍTULO VI

Conceptos salariales

Artículo 26. *Retribuciones*

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y las tablas adjuntas.

Artículo 27. *Sueldo base*

El sueldo base se incrementará en un 1,2 % el año 2019 y un 0,8 % para el año 2020.

| | SALARIO DÍA € 2019 | SALARIO DÍA € 2020 |
|---|-----------------------|-----------------------|
| PROFESIONAL DE OFICIO, FUNERARIO DE 1.ª Y CONDUCTOR | 45,69 | 46,06 |
| FUNERARIO DE 2.ª Y MOZO | 44,97 | 45,33 |

| | SALARIO MES € | SALARIO MES € |
|--|---------------|---------------|
| DIRECTOR, GERENTE O RESPONSABLE DE CENTRO SUBDIRECTOR, SUBGERENTE O ADJUNTO RESPONSABLE CENTRO RESP. COMERCIAL, ADMINISTRATIVO ,SERV. FUNERARIOS ENCARGADO O TÉCNICO Y OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.440,82 | 1.452,35 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.355,14 | 1.365,98 |

Artículo 28. *Cláusula de garantía salarial*

Si el IPC anual acumulado en 2020 superara el 0,8 % los conceptos salariales que a continuación se relacionan, se verán incrementados en un porcentaje igual a esa diferencia, con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2020.

Los conceptos salariales sometidos a revisión son: Sueldo base (artículo 27), plus de discapacidad (artículo 39), plus cultural (artículo 43), plus ad personam (artículo 34) y pagas extraordinarias (artículo 31 y 32).

Artículo 29. *Plus de toxicidad*

Todo el personal afectado por este convenio recibirá un plus de toxicidad equivalente al 30 % del salario de la tabla que se fija en el artículo anterior, pagaderas asimismo, en gratificaciones extraordinarias, beneficios y vacaciones.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio y que realizan su trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas recibirán un plus de nocturnidad del 25% sobre el salario de la tabla.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones de julio y Navidad se fijan en el importe de 30 días de salario establecido en el artículo 27, incrementado en su caso con el plus ad personam correspondiente y el plus de toxicidad o compensación.

Dichas pagas se harán efectivas antes de los días diez de los meses respectivos.

Artículo 32. *Paga de beneficios*

Anualmente se abonará una paga en concepto de beneficios con arreglo al salario establecido en el artículo 27, incrementado en su caso con el plus ad personam y el plus de toxicidad o equivalente a treinta días de su salario. Dicha paga se abonará antes del día 10 de marzo de cada año.

Artículo 33. *Dietas y gastos de desplazamientos*

Para aquellos servicios que se presten fuera del término municipal en el que radique la empresa se establece el siguiente régimen:

- a) Servicio realizado dentro de la provincia de Málaga, 25,58 euros en el año 2019 y 25,78 euros en el año 2020, para el conductor y para el ayudante y reintegro de gastos previa justificación de los mismos, aclarando que “servicio” se refiere solo y exclusivamente a traslados de difuntos.

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo otro tipo de percepción de cantidades por otros servicios, lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa.

- b) Resto del territorio nacional 0,11 euros por kilómetro recorrido total efectuado y así mismo reintegro de gastos.
- c) Extranjero, 560,43 euros en 2019 y 564,91 euros en el año 2020 más reintegro de gastos.
- d) En los casos que se utilice soldadura de estaño en el fêretro metálico. Al empleado que utilice el soldador percibirá 33,98 euros en 2019 y 34,25 euros en el año 2020 por caja, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

En caso de producirse un servicio dentro del término municipal donde radique el centro de trabajo, que genere un exceso de jornada, dicho exceso tendrá consideración a efectos retributivos de horas extraordinarias.

Las cantidades anteriores compensan en su totalidad los emolumentos de carácter extraordinario que por todos los conceptos pudieran corresponder al trabajador en tales desplazamientos.

Queda expresamente pactada y reconocida la facultad exclusiva y privativa de la empresa de determinar la procedencia o no de que el conductor sea acompañado por un ayudante cuando el recorrido en el viaje de ida suponga una distancia no superior a 560 kilómetros. A partir del cual el conductor será acompañado con un ayudante que tenga carnet de conducir. Se establecerán de común acuerdo respetando los usos y costumbres establecidos los criterios de los servicios de traslados.

Artículo 34. *Antigüedad*

Todo el personal que al 1 de enero del año 2014 figuraba en plantilla de las empresas afectadas por este convenio y que percibiera o pudiera percibir a dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, dichas cuantías se consolidaran complemento *ad personam* en el salario convenio cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extras y de beneficios. Este complemento no será absorbible ni compensable, y sufrirá en su día los incrementos porcentuales que tenga el convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 35. *Plazos de prescripción*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a los 10 días las de carácter leve, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, independientemente de cuándo haya sido conocida por el empresario la conducta punible.

Artículo 36. *Tipificación de faltas*

La dirección de la empresa podrá imponer sanciones al personal afectado por este convenio por la comisión de faltas leves, graves o muy graves.

1. FALTAS LEVES

- a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.
- b) La desatención con cuantas personas se relacione durante el servicio.
- c) Las relativas a la falta de aseo e higiene personal.
- d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad. Salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado
- e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio y las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido.
- f) La inobservancia de normas o medidas reglamentarias conforme a las reglamentaciones aplicables en todos los ámbitos concretos del trabajo sanitario.
- g) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no ocasione perjuicios irreparables.
- h) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia y el incumplimiento del trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidente o daños al personal o elementos de trabajo.
- i) Faltar dos días sin justificación.

2. FALTAS GRAVES

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) El faltar tres días no justificados, consecutivos o no al trabajo en el plazo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La embriaguez siempre que no se habitual, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.
- e) La indiscreción negligencia o falta de ética profesional, siempre que motive reclamación por parte de terceros o implique perjuicios irreparables.
- f) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene que ocasione accidente o daño a las personas o las cosas.

3. FALTAS MUY GRAVES

- a) La previstas como tales en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que ocasione daños graves a las personas o las cosas.

Artículo 37. Sanciones

1. POR FALTA LEVE

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

2. POR FALTA GRAVE

- Suspensión de empleo y sueldo, hasta diez días.
- Suspensión de empleo y sueldo, hasta veinte días.
- Traslado a otro departamento.

3. POR FALTA MUY GRAVE

- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Despido.

Artículo 38. Conservación del puesto de trabajo

Al margen de la potestad disciplinaria que corresponde a la empresa por las faltas cometidas en el seno de la misma, en los supuestos en que se vea incurso un trabajador, se seguirán las siguientes normas:

- a) DETENCIÓN O PRISIÓN PREVENTIVA. En estos casos no quedará suspendido el contrato de trabajo, si la percepción salarial. En este periodo el puesto de trabajo será cubierto en régimen de interinidad siempre que se comunique a la empresa.
- b) PROCESAMIENTO Y LIBERTAD PROVISIONAL. En los supuestos de existir auto de procesamiento y decretarse provisionalmente la libertad, el trabajador afectado podrá incorporarse al puesto de inmediato, permaneciendo en esta situación normalizada hasta que se dicte sentencia definitiva y se proceda a la ejecución de la misma, la comunicación de la libertad provisional será hecha a la empresa en el plazo máximo de cinco días laborales.
- c) SENTENCIA DEFINITIVA. En aquellos casos de que sea absoluta se producirá la incorporación inmediata al puesto de trabajo.

Cuando sea condenatoria con falta de privación de libertad, el trabajador tendrá derecho a solicitar su reincorporación al trabajo.

No obstante ello cuando exista como pena accesoria la de inhabilitación para el ejercicio de profesión o de oficio, no se tendrá derecho alguno para la reincorporación a la empresa durante este proceso.

CAPÍTULO VIII

Acción social

Artículo 39. Plus de discapacitados

Se establecerá en el presente convenio que aquellos trabajadores que tuviesen reconocidos hijos en situación de discapacitados psíquicos o físicos por la Seguridad Social cobrarán por este concepto la cantidad de 175,26 euros en 2019 y 176,66 euros en el año 2020 mensuales por parte de la empresa.

Artículo 40. *Invalidez permanente total*

A los trabajadores declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, se les dará ocupación efectiva siempre que exista puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, respetándoles el salario que les corresponda.

Artículo 41. *Jubilación*

A los trabajadores afectados por este convenio y que se jubilen anticipadamente y que tengan al menos diez años de antigüedad en la empresa les serán abonadas las siguientes cantidades:

- a) Si es a los 61 años, 5 mensualidades.
- b) Si es a los 62 años, 4 mensualidades.
- c) Si la jubilación se solicita a los 63 años, una cantidad equivalente a 3 mensualidades de salario más complemento *ad personam*.
- d) Si la jubilación es a los 64 años, una cantidad equivalente a 3 mensualidades de salario más complemento *ad personam*.
- e) Si la jubilación es a los 65 años o edad legal en su caso, 1 mensualidad de salario más complemento *ad personam*.
- f) Así como a aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez percibirán 5 mensualidades, más complemento *ad personam*.

Artículo 42. *Jubilación a la edad legal*

Las partes firmantes han tomado el acuerdo de conformidad con lo previsto en la Ley General de Seguridad Social, de que todos los trabajadores del sector, que hayan cumplido la edad de legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social y que hayan alcanzado las cotizaciones suficientes para que se le reconozca una pensión cuya cuantía sea el 100 % de la base reguladora, estarán obligados a acceder a la jubilación obligatoria. Las empresas simultáneamente contratarán para cubrir dichas vacantes a trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo con contrato de igual naturaleza de quien se sustituya, aunque no necesariamente de la misma categoría profesional.

Artículo 43. *Plus cultural*

Como complemento a la formación cultural del trabajador las empresas abonarán a cada trabajador la cantidad de 45,38 euros en el año 2019 y 45,74 euros en el año 2020 mensuales.

Artículo 44. *Compensación por incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal las empresas garantizarán al trabajador las diferencias entre las prestaciones económicas del seguro y sus percepciones reales, desde el primer día de la incapacidad temporal, siempre que esta exceda de siete días. Igualmente, la compensación económica a cargo de la empresa se abonará desde el primer día de la baja cuando el trabajador requiera hospitalización aunque dicho periodo no exceda de siete días. En caso de que la duración de la baja sea inferior a siete días, la empresa completará el salario hasta el 75% del mismo.

Artículo 45. *Reconocimiento médico*

Las empresas deberán, a través de sus mutuas colaboradoras con la seguridad social o en su defecto del Instituto Nacional de Seguridad Social y Salud en el trabajo, someter a todo el personal a una revisión médica preventiva cada seis meses, de los resultados de la cual se dará informe escrito al trabajador.

Artículo 46. *Uniforme*

Las empresas vienen obligadas a dotar a su personal de cuatro uniformes, que incluirán una cazadora en invierno cada tres años, dos de verano y dos de invierno. La duración de

los mismos será de dos años y, en su defecto, se establecerá una compensación económica de 302,63 euros en el año 2019 y 305,05 euros en el año 2020. Asimismo, se proporcionará un par de zapatos con el correspondiente uniforme.

Artículo 47. *Carnet de conducir*

En el caso de que a algún conductor le fuera retirado su permiso de conducir, su empresa está obligada a dedicarlo a otra ocupación durante el tiempo de retirada de carnet, y en otro puesto de trabajo aunque sea de distinta naturaleza, así como a abonarle la retribución que ya venía percibiendo en el anterior puesto de trabajo. Se exceptúa de esta obligación empresarial el caso de que la retirada del carnet obedezca a alcoholismo o consumo de drogas. Las multas impuestas por la Jefatura de Tráfico o el Ayuntamiento, originadas por deficiencias técnicas, serán por cuenta de la empresa. Igualmente, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador los emolumentos que hubiera dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que en definitiva no resultara culpable.

Artículo 48. *Anticipo*

En cuestión de solicitud de anticipos por los trabajadores de este sector se estará a lo que establezca el Estatuto de los trabajadores y demás leyes en vigor.

Artículo 49. *Seguro colectivo de accidentes*

Las empresas del sector suscribirán una póliza de seguro para sus trabajadores que en caso de producirse muerte, por accidente o invalidez por accidente que suponga incapacidad para su trabajo habitual, estos o sus derechohabientes percibirán 9.015,19 euros.

CAPÍTULO IX

Procedimiento de descuelgue

Artículo 50. *Cláusula de descuelgue.*

Las empresas que atraviesen dificultades económicas podrán solicitar el descuelgue temporal de este convenio. Para ello es obligada la entrega de información amplia y suficiente y por escrito sobre la situación de la empresa y el acceso a la documentación y cuentas de la empresa por la representación sindical. El incumplimiento de las condiciones establecidas impediría el ejercicio del descuelgue.

La empresas que decidan solicitar el descuelgue del convenio tendrán que remitir la petición a la comisión paritaria del convenio, que en el plazo de tres meses deberá resolver la petición. La resolución deberá incluir la aceptación o no del descuelgue o considerar un grado menor de aplicación de los acuerdos salariales, así como el periodo autorizado.

En ningún caso las cláusulas de descuelgue determinarán variación de contenidos estructurales (ordenación, estructura, procedimientos de cálculo de módulos ...).

La comisión paritaria tomará sus acuerdos en lo referente en el presente artículo por unanimidad y tendrá la facultad de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 51. *Tablón de anuncios*

Las empresas instalarán en un sitio visible y accesible a todos los trabajadores, dentro de los centros de trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales que se regirá por las disposiciones legales en la materia.

Artículo 52. *Secciones sindicales*

Las secciones sindicales con implantación en los centros tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con las empresas en las cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados, en el seno del centro de trabajo.

Artículo 53. *Asambleas*

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en sus respectivos centros de trabajo, con la comunicación previa a la empresa de 48 horas, salvo caso urgente en que no será necesario el preaviso.

Artículo 54. *Delegados sindicales*

Cada sección sindical con implantación en el centro de trabajo tendrá derecho al nombramiento de un delegado, siempre y cuando que las centrales sindicales tengan el porcentaje exigido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical a nivel nacional y demás disposiciones legales, en especial el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria y arbitraje

Artículo 55. *Comisión paritaria*

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estime conveniente.

La comisión mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la comisión, en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de esta.

El domicilio de la comisión paritaria se establece en el domicilio de Asociación Empresarial de Agencias Funerarias de la provincia de Málaga, sito en avenida Ortega y Gasset, 161, bajo ASEMALEGAL, Málaga 29006.

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

COMPETENCIA DESLEAL

Será objeto por parte de esta comisión mixta paritaria la de reunirse cada tres meses con el objetivo de realizar un seguimiento de las empresas afectadas por el presente convenio para evitar la competencia desleal.

Artículo 56. *Funciones de la comisión paritaria*

1. Serán funciones de esta comisión:

- a) Conocer de los asuntos y de las diferencias que se deriven de aplicación e interpretación de este convenio, deberán emitir dictamen sobre ellos, que obligara a las partes en caso de mayoría.
- b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o los juzgados de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.
- d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- e) Facultad de conciliación previa y no vinculante a los problemas colectivos.

2. La comisión podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

3. Los vocales de la comisión podrán ser asistidos por asesores técnicos en las reuniones.

4. Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

5. Ambas partes convienen a dar conocimiento a la comisión, de cuantas dudas discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios, no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 15 días.

La comisión recibirá en su caso de los organismos oficiales los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 57. *Mediación*

Las partes firmantes de común acuerdo podrán nombrar un mediador o mediadora para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del convenio o en el incumplimiento de acuerdos o pactos y siempre después de haber agotado la vía de comisión paritaria de vigilancia.

El nombramiento de mediador o mediadora y el sometimiento al mismo o a la misma de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes.

CAPÍTULO XII

Derecho a la igualdad de trato, política contra acoso

Artículo 58. *Plan de igualdad*

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

PLANES DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral. En los planes de igualdad se podrán establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de servicios funerarios.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

CONCEPTOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y 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.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales

como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

COMPETENCIAS DE LAS EMPRESAS Y LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y RÉGIMEN TRANSITORIO

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última emitir informe si así lo estima oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 59. *Protección de las víctimas de la violencia de género*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.



Artículo 60. *Acoso moral en el trabajo*

El acoso moral es toda conducta vejatoria, intimidatoria e injusta, de tipo gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición, gravedad o sistematización contra la dignidad, la libertad, la integridad física o psíquica de una persona o sus derechos fundamentales susceptibles de amparo constitucional, que se produce en el marco de la empresa con la intención de dañar, con producción efectiva de un daño grave en la esfera de los derechos fundamentales del trabajador. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona constituirá acoso moral por razón de género.

La empresa favorecerá que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. El personal afectado por el presente convenio tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, incluido expresamente el que se efectúe por razón de género o sexual, por parte de compañeros/as y superiores tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Disposición transitoria única

Para el ejercicio del año 2021, todos los conceptos económicos de este convenio se incrementarán con el IPC del año 2020.

ANEXO I

Tabla salarial año 2019

| CATEGORÍAS | GRUPO | NIVEL | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL (SALARIO BASE + PLUS TÓXICO) | SALARIO HORA (SALARIO BASE + PLUS TÓXICO) |
|---|-------|-------|-----------------|--|---|
| DIRECTOR, GERENTE O RESPONSABLE DE CENTRO | I | 1 | 1.440,82 € | 28.095,99 € | 15,56 € |
| SUBDIRECTOR, SUBGERENTE, ADJUNTO RESP. CENTRO | I | 2 | 1.440,82 € | 28.095,99 € | 15,56 € |
| RESP. COMERCIAL RESP. ADMVO. RESP. SERVICIOS FUNERARIOS | II | 3 | 1.440,82 € | 28.095,99 € | 15,56 € |
| ENCARGADO O TÉCNICO | II | 4 | | | |
| OFICIAL ADMVO. | II | 5 | 1.440,82 € | 28.095,99 € | 15,56 € |
| FUNERARIO DE 1.ª | III | 5 | 1.390,69 € | 27.118,44 € | 15,02 € |
| OPERARIO CEMENTERIO DE 1.ª | III | 5 | 1.390,69 € | 27.118,44 € | 15,02 € |
| FUNERARIO DE 2.ª MOZO | III | 6 | 1.368,77 € | 26.691,10 € | 14,78 € |
| OPERARIO CEMENTERIO DE 2.ª | III | 6 | 1.368,77 € | 26.691,10 € | 14,78 € |
| AUX. ADMVO. | IV | 6 | 1.355,14 € | 26.425,24 € | 14,63 € |

ANEXO I

Tabla salarial año 2020

| CATEGORÍAS | GRUPO | NIVEL | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL (SALARIO BASE + PLUS TÓXICO) | SALARIO HORA (SALARIO BASE + PLUS TÓXICO) |
|---|-------|-------|-----------------|--|---|
| DIRECTOR, GERENTE O RESPONSABLE DE CENTRO | I | 1 | 1.452,35 € | 28.320,75 € | 15,68 € |
| SUBDIRECTOR, SUBGERENTE, ADJUNTO RESP. CENTRO | I | 2 | 1.452,35 € | 28.320,75 € | 15,68 € |
| RESP. COMERCIAL RESP. ADMVO. RESP. SERVICIOS FUNERARIOS | II | 3 | 1.452,35 € | 28.320,75 € | 15,68 € |
| ENCARGADO O TÉCNICO | II | 4 | | | |
| OFICIAL ADMVO. | II | 5 | 1.452,35 € | 28.320,75 € | 15,68 € |
| FUNERARIO DE 1.ª | III | 5 | 1.401,81 € | 27.335,40 € | 15,14 € |
| OPERARIO CEMENTERIO DE 1.ª | III | 5 | 1.401,81 € | 27.335,40 € | 15,14 € |
| FUNERARIO DE 2.ª MOZO | III | 6 | 1.379,73 € | 26.904,77 € | 14,90 € |
| OPERARIO CEMENTERIO DE 2.ª | III | 6 | 1.379,73 € | 26.904,77 € | 14,90 € |
| AUX. ADMVO. | IV | 6 | 1.365,98 € | 26.636,63 € | 14,75 € |

3437/2021