

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo del Sector Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid suscrito por la Asociación Nacional de Servicios Funerarios (PANASEF) y por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, Confederación Sindical Independiente FETICO (FETICO) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) (Código número 28103995012025).*

Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo del Sector Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid suscrito por la Asociación Nacional de Servicios Funerarios (PANASEF) y por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, Confederación Sindical Independiente Feticio (FETICO) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) (Código número 28103995012025).

Examinado el texto del I Convenio Colectivo del Sector de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Nacional de Servicios Funerarios (PANASEF) y por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, Confederación Sindical Independiente Feticio (FETICO) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), el día 9 de enero de 2025, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 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 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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 Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo 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 11 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO DEL SECTOR DE EMPRESAS
DE SERVICIOS FUNERARIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Suscrito por la organización empresarial Asociación Nacional de Servicios Funerarios (PANASEF) en representación de las empresas del sector, y por los sindicatos Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (CCOO), Confederación Sindical Independiente FETICO (FETICO) y Central Sindical Independiente de funcionarios (CSIF) en representación de los trabajadores afectados

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 gestión privada 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 las personas trabajadoras que presten sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, el grupo profesional asignado o el puesto de trabajo desempeñado.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, queda expresamente excluido el personal de Alta Dirección, cuya relación laboral se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Asimismo, también quedan expresamente 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, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2024, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.
2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral con un plazo de preaviso mínimo 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 contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, los aumentos o mejoras de las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como no compensables ni absorbibles, así como cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro. En cualquier caso, aquellas empresas que tengan establecidas mejoras retributivas a sus personas trabajadoras, que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente

Convenio, vendrán obligadas a respetarlas, de forma de que la persona trabajadora no se vea perjudicada por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

2. Las empresas y/o grupos de empresa obligadas a aplicar el presente convenio colectivo deberán de ordenar su estructura salarial de modo tal que el conjunto de retribuciones que vengan abonando se trasformen hasta alcanzar, como mínimo, el salario base establecido en las tablas salariales para cada ejercicio.
3. Con el objetivo de adaptar la nómina de las personas trabajadoras a la estructura salarial del presente convenio colectivo y alcanzar el salario base del grupo profesional correspondiente, se seguirá el siguiente orden y mecanismos de compensación y absorción.
 - Salario base de la persona trabajadora, según el convenio, pacto, contrato o acuerdo de referencia.
 - Complementos salariales existentes por razón del convenio, pacto, contrato o acuerdo de referencia, adicionales a los que constituyen el salario base:
 - a) Complementos salariales compensables, absorbibles y no revalorizables.
 - b) Complementos salariales compensables, absorbibles y revalorizables.

Una vez adaptada la cuantía del salario base en vigor al momento de la adecuación, a las personas trabajadoras que percibieran retribuciones salariales superiores en su conjunto y en cómputo anual a las determinadas en el presente convenio, de conformidad con la estructura retributiva definida en el Art. 16, o que tengan establecidos complementos salariales adicionales a los que constituyen el salario base de su grupo profesional y los complementos salariales fijos establecidos en este convenio, la diferencia retributiva resultante se reflejará en la nómina en un complemento salarial de homogeneización unificado, no compensable, no absorbible y no revalorizable que se denominará Complemento de Adaptación Retributiva (CAR), de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio.

4. Por acuerdo a nivel de empresa o grupo de empresas, se podrán pactar a futuro entre la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras cualesquiera otros sistemas de reorganización de la estructura salarial, siempre y cuando se abone de forma efectiva y obligatoria, como mínimo, el salario base establecido en las tablas salariales vigentes para cada grupo profesional en el momento de la aplicación efectiva de dichos acuerdos.

5. Las empresas que con anterioridad al momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuvieran un acuerdo salarial negociado con la representación legal de las personas trabajadoras mantendrán el sistema de organización de la estructura salarial incluido en dicho acuerdo con la única obligación de alcanzar, como mínimo, la cuantía del salario base de cada grupo profesional conforme al sistema establecido en el apartado 3 del presente artículo.

6. Con el fin de resolver cualquier duda, interpretación o discrepancia a la hora de aplicar las reglas de homogeneización contenidas en este artículo, cualquiera de las partes deberá solicitar consulta previa a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver las discrepancias que puedan darse.

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 las personas trabajadoras, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, les serán de aplicación las estipulaciones del presente Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

Artículo 7: Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de cuatro meses para el personal comprendido en los grupos profesionales I y II y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las especificidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación del contrato que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio de la actividad aquella en la que dio comienzo el período de prueba.
4. El tiempo dedicado a formación o capacitación y las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, situaciones de violencia de género, riesgo durante el embarazo o lactancia, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.
5. No podrá fijarse período de prueba cuando la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.
3. Cuando el contrato se extinga por la libre voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días, excepto las personas trabajadoras de los grupos I y II, para las que el plazo de preaviso será de 30 días. 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 de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso, así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente convenio.

Artículo 9: Contratación eventual

Las empresas por circunstancias de la producción o actividad podrán realizar contratos de duración determinada en los términos establecidos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración –incluidas las prórrogas que puedan pactarse– no podrá superar los doce meses.

Podrán celebrarse contratos de sustitución parcial o total de las personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo, conforme a las reglas definidas en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores

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, siempre que sea posible, se cubrirán 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.

Las empresas se basarán en criterios objetivos y no discriminatorios hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en sus procedimientos de selección, provisión y promoción en el empleo.

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.

La persona trabajadora que estuviera interesada 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 de la persona trabajadora, si las circunstancias profesionales, económicas o de otra índole lo permiten.

Artículo 13: Jubilación anticipada

Podrán acceder a la jubilación anticipada aquellas personas trabajadoras 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: Clasificación profesional. 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 a la persona trabajadora.

El sistema de clasificación profesional debe desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de la empresa, sin merma de la dignidad personal y profesional, con oportunidad de promoción, justa retribución y sin discriminación alguna por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

3. Todas las personas trabajadoras serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, aumentar o disminuir su número.
4. 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
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.

	FUNCIÓN	NIVELES
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.
	1 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. 2 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 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. 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 las personas trabajadoras 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5 y en el artículo 18.
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, agrupando conceptos salariales anteriores en un nuevo complemento, que se denominará complemento de adaptación retributiva (CAR) de carácter no compensable ni absorbible, una vez efectuada la correspondiente adaptación de los salarios de las personas trabajadoras a las nuevas tablas y estructura retributiva.

Artículo 16: Salario base y complementos

1. La estructura retributiva de las personas trabajadoras incluidas 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 se establece en el presente convenio.
2. Se entiende por salario o sueldo base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo, correspondiente a la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras incluidas 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 2024.

3. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, a la adaptación a la estructura salarial determinada en el presente convenio, al trabajo realizado, o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 17: Complemento de nocturnidad

Las personas trabajadoras 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 el cálculo de dichas horas nocturnas con un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 18: Complemento de adaptación retributiva (CAR)

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, se unificarán en un único complemento retributivo no revalorizable, compuesto por el importe total que resulte de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se hubieran percibido a la entrada en vigor del presente convenio, una vez adaptado el salario base a las nuevas tablas salariales fijadas en el presente convenio.

Este complemento una vez cuantificado y definido en su importe definitivo, no podrá ser compensado ni absorbido, manteniéndose fijo, conforme a las reglas establecidas en el artículo 5 del presente Convenio.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, sin perjuicio de aquellos complementos de carácter revalorizable que se vinieran abonando en determinadas empresas, en cuyo caso se respetará dicha condición más beneficiosa, manteniéndose estos complementos en las condiciones que vinieran disfrutándolos las personas trabajadoras.

Artículo 19: Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras 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 20: Nocturnidad días especiales

Las personas trabajadoras que deban prestar sus servicios en las noches del 24 y 31 de diciembre y del 5 de enero percibirán la cantidad adicional de 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 21: Complemento de festivos especiales

Las personas trabajadoras adscritas 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

Artículo 22: Gastos

Las personas trabajadoras 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 de 5 días, desde la fecha de devengo y/o justificación.

Artículo 23: Desplazamientos geográficos

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán por el concepto de traslado de cadáveres o restos cadavéricos, la cantidad de 0,19 euros por kilómetros recorridos fuera de la Comunidad de Madrid, a computar desde el kilómetro cero de salida.

Artículo 24: Anticipos a cuenta

Previa petición, las personas trabajadoras tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate.

En el caso de baja voluntaria de la persona trabajadora, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, ésta podrá retener 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 25: 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 de las personas trabajadoras 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 persona trabajadora.

Artículo 26: 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. Las personas trabajadoras tendrán un tiempo de descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de 1 día y medio; o tres días consecutivos en un periodo de catorce días. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro.

Artículo 27: Calendario Laboral

Anualmente la empresa elaborará el Calendario Laboral. Con carácter previo a su publicación, se dará traslado de dicho calendario a la representación legal de Las personas trabajadoras para que lo informen y realicen las alegaciones pertinentes en el plazo de siete días.

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

Artículo 28: 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 – en aquellos centros en los que se implemente la misma. 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 y/o de fuerza mayor 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, entendiéndose como tal aquel trabajo que pudiendo ser realizado en los locales de la empresa se realiza, con uso de las tecnologías de la información, de forma regular fuera de estos locales en el domicilio de la persona trabajadora.

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 29: Jornada de disponibilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, atendiendo a las especiales características del servicio permanente e ininterrumpido, las empresas podrán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras la implantación de una jornada de disponibilidad.

Tendrá la consideración de jornada de disponibilidad aquella en la que el trabajador 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.

Las empresas y la representación de los trabajadores deberán negociar, en todo caso, el tiempo de llamada, la jornada máxima en régimen de disponibilidad y el descanso mínimo entre jornadas.

La jornada de disponibilidad se retribuirá en todo caso, de acuerdo con el sistema pactado por las empresas y la representación de los trabajadores.

Artículo 30: Horas extraordinarias

1. Tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de 1826 horas establecido en el presente convenio.
2. La remuneración de la hora extraordinaria se hará conforme al valor de la hora ordinaria calculada con los conceptos fijos devengados por la persona trabajadora, incrementado en un 20% pudiendo ser compensadas mediante descanso equivalente a elección de la persona trabajadora.

Artículo 31: 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 32: Vacaciones

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que existan en cada empresa en materia de vacaciones
2. El calendario de vacaciones comprenderá desde el día 01 de febrero al 30 de noviembre, ambos inclusive. La persona trabajadora 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 personas trabajadoras de cada Departamento y centro de trabajo que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente o en un mismo turno lo establecerá la empresa, previa consulta e información con los representantes legales de 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, la persona trabajadora se encontrase de baja por Incapacidad Temporal, 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. Las personas trabajadoras 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, la persona 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 33: Permisos retribuidos: Descanso semanal, fiestas y permisos

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

- a) Quince días naturales por matrimonio o de inscripción en el registro oficial de uniones de hecho por una sola vez con la misma persona.
- b) Un día por el matrimonio de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad
- c) Dos días por el fallecimiento, 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.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso por hospitalización podrá disfrutarse en cualquier momento, siempre que el disfrute se produzca mientras persista el hecho causante.

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.

- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos y con los límites que la ley establezca en cada momento.
- j) 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.
- k) Los exámenes para la obtención del permiso de conducir vehículos, para el perfeccionamiento profesional, igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.
- l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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. Los interesados deberán comunicar a la empresa el disfrute de cualquiera de los permisos antes citados, con la mayor antelación posible.
4. Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.
5. Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas víctimas de agresión sexual tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la persona trabajadora.
6. Los permisos regulados en este precepto se iniciarán el día en que se produzca el hecho causante en el supuesto de que éste fuera laborable para el trabajador. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para la persona trabajadora 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.
7. Adicionalmente, todas las personas trabajadoras disfrutarán, a partir del 1 de enero de 2025 de un día de libre disposición anual, no recuperable. 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.
8. En lo no dispuesto en el presente convenio en materia de permisos retribuidos, se estará a lo previsto en el artículo 37 del ET.
9. Todos los permisos serán días hábiles para el trabajador, a excepción de los que específicamente se expresen como días naturales.

Artículo 34: Reducciones de Jornada

Las personas trabajadoras afectadas 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 35: 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.

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

2. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares:
 - a) Excedencia por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, no obstante, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo será por un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y, hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

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

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

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

Artículo 36: 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 37: Suspensión del contrato por nacimiento de hijo:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor de doce meses, suspende el contrato de ambos progenitores durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas posteriores al parto, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa.
2. Una vez finalizadas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, el progenitor o progenitores, informarán a la empresa con una antelación mínima de 15 días, de los periodos en que realizarán la suspensión de sus contratos en las siguientes 10 semanas. Esta suspensión podrá realizarse a jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
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 constituye 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.
4. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá limitar el disfrute simultáneo del resto del permiso por razones fundadas y objetivas.
5. 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.
6. 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 38: 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 39: Conceptos básicos y principios de actuación

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 40: Prescripción de las faltas

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, las faltas calificadas como leves prescribirán a los a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento fehaciente de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, durante la tramitación del expediente informativo en aquellos supuestos en los que este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, así como durante la tramitación del expediente contradictorio que, en su caso, sea preceptivo. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas casusas podrá superar los 60 días.

Artículo 41: 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 42: Procedimiento Sancionador

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

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

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

1.2.- La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo de la persona trabajadora, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo, así como en aquellos supuestos en los que lo considere necesario para la

averiguación y el esclarecimiento de los hechos, A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia a la persona trabajadora afectada. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.

1.3.- De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se informará a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes respecto de la tramitación del expediente contradictorio en los casos en que así se requiera.

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

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

- a) Comunicación por escrito 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 a la persona trabajadora su decisión que podrá consistir en la imposición de la sanción o sanciones inicialmente informadas, sustituirla por otra menos grave o proceder al archivo de las actuaciones y a la anulación del expediente.
- d) La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo de la persona trabajadora, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo. A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia a la persona trabajadora afectado. Durante este periodo la persona trabajadora devengará la totalidad de su retribución salarial.

Artículo 43: 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 44: 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 mitad 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 quince 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 45: 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. p
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 46: 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. La embriaguez y/o consumo de drogas en el trabajo, así como prestar los servicios bajo los efectos del alcohol y/o drogas.
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.
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. Los comportamientos u omisiones que dañen gravemente el servicio o imagen de la empresa, tales como confusión de cadáveres, realización de fotos, videos u otras circunstancias que concurran en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte, incineración, etc.
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.
36. Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán en todo caso infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

CAPÍTULO 8: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 47: 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 48: Principio de no discriminación

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Artículo 49: 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 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación.
3. Asimismo, las empresas, previa negociación con la RLPT, garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Artículo 50: 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 51: 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 52: 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.

Todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán implantar un Plan LGTBI que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

CAPÍTULO 9: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 53: 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 54: Participación de las personas trabajadoras

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

Las horas sindicales o para delegados de prevención deben solicitarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados.

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

2. Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas de la Comunidad de Madrid que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras.

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

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

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

Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de 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 las personas trabajadoras.

Artículo 55: 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 56: 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 57: Ropa de trabajo y uniformidad

Las personas trabajadoras 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 58: 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 59: Vigilancia de la salud

Se garantizará a las personas trabajadoras 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 sometida la persona trabajadora en el lugar de trabajo y conforme a los protocolos de vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud es un derecho de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora en las siguientes situaciones:

- a) La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.
- c) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el último supuesto se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores.

La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora, estará disponible para el propio trabajador/a, 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 de la persona trabajadora.

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, los siguientes términos:

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

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

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

Las empresas de la Comunidad 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 61: Acumulación de crédito horario

En aquellas empresas en que así se negocie con la representación social, se podrá acumular el crédito horario de los representantes de los trabajadores, mediante cesión de las horas correspondientes y comunicación previa a la empresa.

CAPÍTULO 11: COMISIÓN PARITARIA**Artículo 62: Constitución**

En el plazo máximo de veinte días desde la publicación del presente Convenio, se constituirá una comisión Mixta Paritaria que estará integrada por cinco representantes de cada una de las partes negociadoras (social y empresarial) que hayan formado parte de la mesa de negociación del Convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, pudiendo incorporarse a sus reuniones los asesores que considere cada representación, con voz pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria 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 63: 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 cualquiera de las partes firmantes 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 Comisión Paritaria 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 cinco días 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 laborables 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 tuvieren 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 cinco miembros de cada parte, y tendrán el carácter de vinculantes 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 en un 3% para el año 2025, conforme a las cuantías que se reflejan en dicho Anexo

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Con independencia de lo pactado en materia de jornada en el presente Convenio, las partes convienen que, si durante la vigencia del mismo, se produjera la reducción de jornada prevista por el Gobierno y los Agentes Sociales, las empresas vendrán obligadas a la implantación de la nueva jornada establecida en los mismos términos previstos en la norma.

Para ello, se comprometen a constituir de manera inmediata la Comisión Paritaria, a los efectos de modificar y ajustar el capítulo V del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

Cláusula de sometimiento expreso a la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del IRMA, (BOCM de 2 de febrero de 2023) sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento (BOCM de 9 de junio de 2023) a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, párrafo tercero del citado reglamento y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

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**

		2024	2025
GRUPO I DIRECTIVOS	NIVEL 1	40.133 €	41.337 €
	NIVEL 2	36.879 €	37.985 €
	NIVEL 3	34.709 €	35.750 €
GRUPO II MANDOS INTERMEDIOS	NIVEL 1	31.455 €	32.399 €
	NIVEL 2	27.117 €	27.931 €
GRUPO III TECNICOS	NIVEL 1	26.032 €	26.813 €
	NIVEL 2	22.778 €	23.461 €
	NIVEL 3	20.609 €	21.227 €
GRUPO IV PERSONAL SOPORTE OPERATIVO	NIVEL 1	19.687 €	20.278 €
	NIVEL 2	17.524 €	18.050 €
GRUPO IV PERSONAL SOPORTE ADTVO	NIVEL 1	19.524 €	20.110 €
	NIVEL 2	17.524 €	18.050 €
GRUPO V - SERV. AUXILIARES		17.524 €	18.050 €

(03/2.385/25)

