

Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		
----------	---	--	--

Convenio o Acuerdo: POMPAS FUNEBRES**Expediente: 21/01/0010/2020 Fecha: 03/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21002145012005.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA -Código 21002145012005-.

VISTO el texto del V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2020 entre las representaciones legales de las empresas y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32 /2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FUNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA**CAPITULO I****CUESTIONES GENERALES****Artículo 1. Ambito funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres radicadas en Huelva y su provincia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse, con independencia de su titularidad pública o privada.



Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas, dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Se consideran actividades de pompas fúnebres las que presten entre otros, los siguientes servicios:

- traslado y recogida de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional
- provisión de féretros
- instalación de capillas ardientes
- realización de gestiones, preceptivas o no, ante las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y ante cualquier otro organismo o entidad pública o privada, relacionadas con los servicios contratados por el cliente por sí o a través de terceros
- tanatopraxia o acondicionamiento de cadáveres
- cremación, inhumación y manipulación de cadáveres
- actividades propias de un tanatorio, como recepción, acompañamiento, asesoramiento, asistencia psicológica y religiosa
- promoción y gestión comercial de los servicios propios

Artículo 2. Ambito personal.

Queda comprendido en el ámbito de este convenio todo el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su categoría profesional y vínculo laboral, formen parte de la empresa a su entrada en vigor o lo hagan con posterioridad.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo aquellas personas que se limiten pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo, según lo establecido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores

Asimismo, se excluyen de forma expresa las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R.D.1382/85.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente convenio comenzará su vigencia el 1 de Enero de 2019, teniendo tres años de duración y finalizando el 31 de Diciembre de 2021.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Se considerará prorrogado por anualidades sucesivas de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación como mínimo, al término de su vigencia, debiendo dicha denuncia efectuarse por escrito.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

En caso de prórroga, todos los conceptos retributivos, a excepción del plus de transporte, que seguirá la regulación recogida en el artículo 38, se incrementarán anualmente, en el mes de enero, en la misma cuantía que el incremento del índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.

Artículo 5. Garantía “ad personam”- condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal.

A quien a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en él, excepto los complementos variables de los artículos 35, 36 y 37, se le aplicarán las tablas de retribuciones aquí aprobadas. La diferencia de retribuciones



se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable, ni tampoco revalorizable, es decir, este complemento no se incrementará en los porcentajes de subida salarial pactados en el presente Convenio Colectivo.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Entendiéndose el presente convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Estará conformada por ocho personas, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical, siendo éstas designadas por los sindicatos firmantes del convenio. Esta última se distribuirá en proporción a la representación que en cada momento ostente cada organización sindical, garantizándose al menos un o una representante por cada una de ellas. Esta proporción se actualizará después de cada proceso de elecciones sindicales en alguna de las empresas del ámbito de aplicación del convenio.

Cada una de las partes podrá participar en las reuniones con el número de personas que considere en cada momento, con el límite más arriba señalado, contando quienes participen en la reunión con el voto ponderado de la totalidad de la parte a que representa.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de este convenio.

Tendrá como funciones, la interpretación del mismo y la resolución de las discrepancias que pudieran suscitarse, así como de cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, ocupándose también de las adaptaciones a la legislación aplicable que pudieran ser necesarias.

La Comisión Paritaria tendrá como función específica, la de adaptar y/o actualizar los salarios, en aplicación del propio convenio, y siempre dentro de su marco regulatorio, o de otras normas y acuerdos de aplicación.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas de su ámbito de aplicación.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, una persona que actúe como secretaria. Este cargo tendrá carácter rotatorio, alternándose entre la parte empresarial y sindical, por períodos de un año.

Corresponderá a la Secretaría, la convocatoria de las reuniones y la redacción de las actas, así como todas aquellas gestiones que le sean encomendadas por la propia Comisión

El domicilio de la Comisión Paritaria se establecerá en el de la organización que en cada momento ostente la Secretaría de la misma; en el Centro de Cooperación Andalucía Algarve, Avda. de la Ría, 3, 1ª, CP: 21001 en el caso de la Asociación de Agencias Funerarias y de Pompas Fúnebres; en la Avda. Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª, CP: 21003 para el del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, y en la Calle Puerto, 28, CP: 21008 para la Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT, todas en Huelva.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se reúna la Comisión Paritaria. La Secretaría realizará la convocatoria con una antelación mínima de 72 horas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo máximo de 10 días naturales desde su solicitud.

En el caso de solicitudes de interpretación u otras cuestiones planteadas por sujetos ajenos a la propia comisión, la convocatoria para su debate y resolución habrá de celebrarse en el plazo máximo de 15 días naturales, siendo convocada con una antelación mínima de 5 días hábiles.

El orden del día de cada sesión se establecerá por la Secretaría, con la inclusión de todas aquellas cuestiones que sean propuestas por los o las componentes, así como por las consultas,



solicitudes de interpretación y otras cuestiones que puedan ser planteadas por las empresas o representantes legales de los y las trabajadoras de éstas.

La Comisión Paritaria recogerá en acta los acuerdos que adopte, que deberán ser aprobados por la mayoría absoluta de cada una de las partes (patronal y sindicatos). Los acuerdos adoptados en relación a las preguntas o consultas planteadas por sujetos ajenos a la propia comisión paritaria, serán remitidos en forma de resolución a los o las interesadas en el plazo de 72 horas desde su adopción. De igual manera se hará en caso de desacuerdo, recogiendo la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio Colectivo.

Artículo 8. Sometimiento al SERCLA

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje, previstos en el SERCLA.

La falta de acuerdo dentro de los plazos previstos para ello, o el mero transcurso de dichos plazos sin que la cuestión se haya debatido, permitirá el planteamiento del conflicto ante el SERCLA para su tramitación.

Los trabajadores y las trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotado en su caso, los trámites ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos que puedan surgir durante su vigencia.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio podrán solicitar el intento de conciliación-mediación en el SERCLA en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

CAPITULO II

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1820 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

Artículo 10. Horario de trabajo.

La organización del horario estará en función de las necesidades del servicio y se determinará por la empresa. Deberá tenerse en cuenta el carácter de servicio público y permanente de esta actividad, pudiendo ser necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las autoridades judiciales o de otra índole, contando con el personal necesario para ello.

Así mismo se consultará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras la organización de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, respetando lo establecido en la normativa legal en vigor.

Las empresas establecerán un sistema de control y registro oficial en el que queden recogidas diariamente la hora de inicio y fin efectivo de la jornada laboral de todos y todas y cada uno y una de los trabajadores o las trabajadoras y que distinga entre horas ordinarias y extraordinarias.

Dicho registro estará a disposición de la representación legal de la plantilla y las secciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 11. Pausa en el trabajo.

Siempre que la jornada de trabajo tenga una duración de al menos de seis horas continuas, se tendrá derecho a una pausa de descanso de veinteminutos que serán considerados tiempo



efectivo de trabajo. Para el personal menor de 18 años, este descanso será de aplicación siempre que la jornada diaria tenga una duración de al menos cuatro horas y media.

Artículo 12. Descanso semanal.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.

Se procurará que el descanso en sábados, domingos, festivos y vísperas se distribuya entre la plantilla.

Artículo 13. Descanso diario.

Entre turno y turno de trabajo deberán mediar como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido, salvo caso de fuerza mayor.

Artículo 14. Calendario Laboral

El calendario laboral anual, recogiendo los turnos y horarios de todos y todas las trabajadoras, será negociado por la empresa y la representación legal de la plantilla en el primer mes del año. No obstante, por necesidades del servicio debidamente justificadas, podrá ser modificado por la empresa con la antelación suficiente que permita al trabajador o la trabajadora reorganizar su vida personal y familiar, salvo caso de fuerza mayor en que este plazo podrá ser acortado. Dichas modificaciones serán comunicadas a los o las representantes legales del personal.

Estas modificaciones deberán respetar el descanso mínimo semanal de cuarenta y ocho horas continuadas, así como el descanso entre jornada y jornada de doce horas, salvo acuerdo con la persona afectada en cuyo caso, dichos descansos habrán de ser compensados en la forma acordada. Así mismo habrán de respetarse los permisos, licencias y vacaciones previamente concedidos.

Las modificaciones del cuadrante de turnos y horarios deberán distribuirse de manera equitativa entre todo el personal de forma alternativa.

Artículo 15. Cambios de turno.

Cualquier empleado o empleada podrá acordar, previa comunicación y autorización de la empresa por el sistema que al efecto se establezca, el cambio de turno u horario de trabajo con otro u otra compañera. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada.

Los complementos salariales que pudieran corresponder en función del turno y/o horario se asignará a la persona que efectivamente realice el servicio que los genera.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las que se realicen excediendo de la jornada anual pactada en este convenio colectivo.

Estas horas extraordinarias se computarán anualmente y se compensarán cuatrimestralmente.

Las horas extraordinarias cuando se realicen, serán compensadas por descansos en proporción de una hora y media por hora extraordinaria realizada, o por la compensación económica del 150% del valor de una hora normal de trabajo. La forma de compensación será decidida por mutuo acuerdo entre la empresa y cada trabajador o trabajadora que las realice.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores y las trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 17. Vacaciones

El periodo de vacaciones, que serán retribuidas y no susceptibles de compensación económica, será de 30 días naturales de duración.



El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto entre aquella y los propios trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El final y el principio del periodo vacacional no podrá coincidir con un período de descanso, salvo que previamente esté pactado en calendario de turnos.

A lo largo del primer cuatrimestre de cada año, el personal deberá solicitar por escrito el mes de vacaciones que desea disfrutar. A la vista de esas solicitudes y, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, ésta junto con la representación legal de la plantilla acordará el calendario vacacional. Los criterios para determinar esas necesidades organizativas se negociarán entre la empresa y los y las delegadas de personal o comité de empresa.

El primer año de aplicación de este convenio y, de solicitar el mismo periodo un número mayor de personas que aquel que sea posible conceder sin menoscabar la adecuada atención de las funciones requeridas por la empresa, se establecerá un sorteo que servirá de punto de partida para una rotación que se aplicará en los años sucesivos.

De mutuo acuerdo, los periodos que correspondan en función de ese sistema rotatorio, podrán ser intercambiados entre dos o más personas.

El calendario vacacional quedará fijado como máximo en el mes de Mayo siendo firmado por la empresa y los y las representantes del personal y expuesto para su conocimiento.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador y a petición del o de la interesada, el periodo de vacaciones podrá fraccionarse en dos periodos

Si con carácter previo al comienzo de las vacaciones y llegado el momento de disfrutar éstas se estuviera en situación de incapacidad temporal por cualquier causa, se pospondrán hasta que finalice esa situación.

Si la incapacidad temporal es sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones, éstas se interrumpirán, reanudando su disfrute por el tiempo restante tras el alta o con posterioridad.

En ambos casos, se podrá disponer de las vacaciones pendientes aun cuando hubiera finalizado el año natural al que correspondieran.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, remunerados y no recuperables:

- un día laborable, por asuntos particulares, sin necesidad de justificación y no recuperable
- quince días naturales por matrimonio, que habrá de celebrarse dentro del período de esos quince días.
- dos días laborables por el fallecimiento, así como por accidente, enfermedad grave, prueba diagnóstica, administración de tratamiento o intervención quirúrgica, siempre que en cada uno de estos casos se requiera hospitalización o que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio habitual, el permiso será de cuatro días. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras persista la causa que lo generó.
- un día por traslado del domicilio habitual
- por razón de cobro de haberes u otra gestión bancaria podrá hacerse hasta una salida breve al mes, si el horario de la entidad no permite hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
- por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal incluido el derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, en caso contrario se negociará entre la empresa y la representación legal del personal.
- para la realización de funciones sindicales, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.



- en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Licencias no retribuidas.

El personal con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural, pudiéndose disfrutar de manera continuada o fraccionada, a elección del trabajador o la trabajadora, debiéndose solicitar con una antelación de quince días naturales a su inicio. Este plazo podrá reducirse por causas debidamente justificadas, en especial las relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, así como por situaciones sobrevenidas no atribuibles a quien la solicita.

Se tendrá derecho también a los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de títulos oficiales académicos o profesionales. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. El mismo derecho y en los mismos términos, será aplicable en el supuesto de pruebas de ofertas de empleo público.

Artículo 20. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria corresponderá al o a la trabajador dentro de la jornada ordinaria.

Artículo 21. Reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar.

El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo o hija u otro u otra familiar a su cargo, afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario o permanencia en el domicilio, de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario.

Las reducciones de jornada contempladas tanto en este artículo 21 como en el artículo 20, constituyen un derecho individual del personal, hombre o mujer. No obstante, si dos o más trabajadores o 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. pudiéndose hacer de manera alternativa.

Artículo 22. Excedencia por cuidados o guarda legal.

El personal, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, así como en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de la misma duración 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o 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, pudiéndose hacer de manera alternativa.



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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o la empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y área de actividad

Artículo 23. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador o la trabajadora, siendo requisito para su concesión el ostentar en la empresa una antigüedad mínima de un año.

La excedencia voluntaria se concederá, por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 24. Excedencia por ejercicio de funciones de representación.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo político, o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior a la empresa.

La Empresa solo podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia de la contemplada en este artículo, con interinos, que cesarán al reintegrarse aquel.

CAPITULO IV MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 25. Suspensión por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor o la otra progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o la neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Artículo 26. Suspensión por adopción, guarda y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un o una misma menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del o de la adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 27. Normas comunes a la suspensión por maternidad y por adopción, guarda y acogimiento.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los artículos 25 y 26, o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 28. Suspensión por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador o trabajadora, u otro progenitor o progenitora, tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, durante ocho semanas a partir del 01/04/2019, de doce semanas a partir del 01/01/2020 y de 16 semanas a partir del 01/01/2021 ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los artículos 25 y 26.

Artículo 29. Exámenes prenatales.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración 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.

Artículo 30. Reducción de jornada por lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del o de la menor hasta que ésta cumpla 9 meses de edad, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora al comienzo o al final de la jornada con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso, que tiene carácter retribuido, constituye un derecho individual de hombres o mujeres trabajadoras, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

La concreción horaria corresponderá al o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 31. Permiso y reducción de jornada en caso de hijo o hija prematura.

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, y hasta el alta hospitalaria, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria corresponderá al o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 32. Suspensión por riesgo para el embarazo o la lactancia natural.

En cada empresa se acordarán los procedimientos a seguir para implementar lo recogido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en lo relativo a la protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo y lactancia.



CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 33 Salario base.

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función del grupo profesional a que pertenece su categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Remunera la jornada efectiva realizada, así como las licencias y permisos que legal y convencionalmente han de ser retribuidos.

El salario base para cada grupo profesional será en 2019 y, por la realización de la jornada completa, el que se recoge en el Anexo I para cada mensualidad, percibiéndose proporcionalmente al porcentaje de jornada realizado. Las cantidades allí recogidas se han obtenido aplicando a las establecidas para 2014, un incremento del 2,75%, excepto para el grupo III en que se ha aplicado el salario mínimo interprofesional anual dividido entre 15 pagas.

Se ha tenido en cuenta una previsión de incremento del índice de precios al consumo para 2019 del 1,5%. De ser mayor el incremento real de este índice a ese 1,5%, los salarios de 2019 se revalorizarán en una cuantía igual a la diferencia entre el 1,5% y el dato real, aplicándose esa revisión con efectos de 1 de Enero de 2019 y abonándose las diferencias junto con la mensualidad de Abril de 2020.

Para el año 2020, los salarios de 2019, una vez revalorizados, en su caso, según el párrafo anterior, se incrementarán en un porcentaje igual al incremento real del índice de precios al consumo de 2019, más un 1,75%. Para el grupo III se aplicará como mínimo el salario mínimo interprofesional anual dividido entre 15 pagas.

De ser el incremento real de este índice en el año 2020, mayor al de 2019, los salarios de 2020 se revalorizarán en una cuantía igual a la diferencia entre ambos, aplicándose esa revisión con efectos de 1 de Enero de 2020 y abonándose las diferencias junto con la mensualidad de Abril de 2021.

Para el año 2021, los salarios de 2020, una vez revalorizados, en su caso, según el párrafo anterior, se incrementarán en un porcentaje igual al incremento real del índice de precios al consumo de 2020, más un 1,75%.

De ser el incremento real de este índice en el año 2021, mayor al de 2020, los salarios de 2021 se revalorizarán en una cuantía igual a la diferencia entre ambos, aplicándose esa revisión con efectos de 1 de Enero de 2021 y abonándose las diferencias junto con la mensualidad de Abril de 2022.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias cuyo importe será igual a una mensualidad del salario base fijado en el presente convenio.

Se harán efectivas, día 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán esas pagas extraordinarias en un importe proporcional al tiempo de servicios prestados durante el periodo de devengo de cada una de ellas.

Los periodos de devengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes:

- Paga de Marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre
- Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias no podrán prorratearse en las doce mensualidades, a no ser que exista acuerdo firmado entre la empresa y algún/a trabajadora individualmente, o con la representación legal del personal caso de acuerdo colectivo. Este acuerdo podrá ser para una, dos o las tres pagas extraordinarias.



Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Las horas de trabajo de presencia física que se presten en horario nocturno, entendiendo como tal el comprendido entre las 22 y las 06 horas, verán incrementadas su retribución en un 25% sobre el valor hora ordinario.

Este complemento variable tendrá carácter salarial.

Artículo 36. Plus de festivos.

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente, tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Cada uno de los turnos de trabajo realizados en alguno de los 14 festivos oficiales del año natural serán retribuidos con 25 € durante el año 2019.

Los turnos realizados los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero se retribuirán con 60 € durante el año 2019

Estas cuantías se verán incrementadas en la misma proporción que el salario base.

Este complemento variable tendrá carácter salarial.

Artículo 37. Gastos de desplazamiento.

Los gastos originados con motivo de la realización de servicios para la empresa fuera de la localidad del centro de trabajo habrán de ser compensados por esta en las cuantías reflejadas en el Anexo II.

En los casos de pernoctación, y siempre que se conozca con anterioridad al comienzo del desplazamiento, la necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia del trabajador o trabajadora, la empresa se ocupará de reservar y abonar el alojamiento en un establecimiento de al menos dos estrellas

Excepcionalmente y en caso contrario, la empresa resarcirá, contra presentación de factura, el importe completo del alojamiento en un establecimiento de esa categoría.

Los gastos de transporte, correrán siempre a cargo de la empresa que, o bien facilitará con carácter previo un medio de transporte propio o el billete de transporte público. Cuando de manera excepcional el personal se vea obligado a adelantar el pago, el importe de éste será reintegrado por la empresa de manera inmediata al regreso del o de la trabajadora.

En el supuesto de que el o la trabajadora disponga de su vehículo particular para realizar funciones propias de su trabajo en la empresa, lo que será siempre voluntario, ésta compensará ese uso abonando la cantidad establecida en el Anexo II.

Este complemento, al tratarse de una compensación o suplido, tendrá carácter extrasalarial.

Artículo 38. Plus de transporte.

Los y las trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudarles en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de 2,20 euros por cada día de trabajo efectivo, siempre que su domicilio habitual diste del domicilio de trabajo al menos en 1,5 Km. Esta cantidad se incrementará en la forma en que lo haga el billete de autobús urbano coincidiendo siempre con su importe.

En aquellas localidades en que no exista servicio público de autobús urbano, se tomará como referencia el precio del billete en la capital.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento del personal a sus puestos de trabajo, no se devengará los días no efectivos de trabajo.

A nivel de empresa se podrán acordar otros procedimientos para la determinación de su sistema de devengo e importe siempre que suponga una mejora de condiciones.

Este complemento, al tratarse de una compensación o suplido, tendrá carácter extrasalarial.

Artículo 39. Retribución de vacaciones.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad del salario base de grupo, así como la antigüedad (o complemento que la viene sustituyendo) y el plus ad personam en su



caso, más el promedio de los complementos variables habituales, abonados en los once meses anteriores a la fecha de su disfrute. Se entenderán como habituales, aquellos complementos que se hayan abonado al/a la trabajador/a al menos seis meses o más, en los mencionados once meses anteriores al período de disfrute de las vacaciones.

Artículo 40. Complemento por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal la empresa garantizará mediante este complemento, y desde el primer día, la cantidad necesaria hasta alcanzar el promedio de todos los conceptos salariales que se vinieran percibiendo en los seis meses anteriores a la baja, excluyendo los periodos de vacaciones.

Artículo 41. Anticipos.

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder del 90% del importe del salario de un mes.

Artículo 42. Valor hora ordinario.

El valor hora ordinario de cada trabajador o trabajadora se obtendrá dividiendo la suma de las retribuciones anuales correspondientes a todos los conceptos salariales fijos incluido el mes de vacaciones, entre el número de horas de la jornada anual.

CAPITULO VI

CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 43. Clasificación profesional.

La clasificación del personal en las empresas del ámbito del presente convenio atenderá, por una parte, al grupo de clasificación en que se integra cada una de las categorías profesionales, y por otra a las siguientes áreas de actividad o escalas: administrativa, funeraria y de servicios generales.

Dicha clasificación con las funciones de cada una de las categorías profesionales, es la que se recoge en el Anexo III.

Artículo 44. Promoción interna

En cada empresa se acordará un sistema que permita la promoción interna del personal.

CAPITULO VII

IGUALDAD DE GENERO

Artículo 45. Planes de igualdad.

Aquellas empresas de ámbito supraprovincial que cuenten con plan de igualdad, deberán adaptarlo y aplicarlo en sus centros de trabajo ubicados en la provincia de Huelva, con la participación de la representación legal del personal o en su defecto de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Artículo 46. Prevención del acoso sexual y por razón de género.

Las partes se comprometen a que en las empresas se cree y mantenga un entorno laboral donde se respete la intimidad y la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad, principalmente de la mujer, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de género, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.



Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma. Pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros o compañeras de trabajo o incluso de terceros o terceras, ajenos o ajenas a la empresa y pueden afectar a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Las conductas que en base a este artículo sean calificadas como de acoso sexual o por razón de género se tipifican como faltas muy graves en régimen sancionador establecido por este convenio, pudiéndose ser sancionadas con hasta el despido disciplinario.

Artículo 47.- Protección de las víctimas de violencia de género

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

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes con carácter previo.

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

CAPITULO VIII

EMPLEO

Artículo 48. Estabilidad en el empleo y seguimiento de la contratación.

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, se priorizará la contratación indefinida. Así el porcentaje de contratos indefinidos no será inferior al 50%, no siendo computables para este límite los contratos de interinidad, relevo y formativos.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma.

Por otra parte, las empresas tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica del contrato en el plazo de diez días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 49. Periodo de prueba.

Se establecen para el personal afectado por el presente convenio colectivo, los siguientes periodos de prueba:

- personal directivo y técnico 6 meses
- resto de personal: 2 meses, siendo de un mes para quienes hayan trabajado en el sector y en la misma actividad, por una sola vez

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, guarda con fines de adopción, adopción, acogimiento, riesgo para el embarazo y las secundarias a violencia de género o acoso, interrumpirán el periodo de prueba.

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

Durante el periodo de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.



Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 50. Incapacidad permanente.

A los trabajadores y trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, se les dará ocupación efectiva, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, asignándole el salario que corresponda a su nuevo empleo siempre que no suponga incremento de plantilla y tenga la formación adecuada.

Artículo 51. Retirada del permiso de conducción.

Al personal que en el ejercicio de sus funciones le fuera retirado el permiso de conducción, por un tiempo superior a quince días, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, se le empleará durante ese tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la misma, percibiendo el salario en su integridad.

No obstante, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el artículo 48 de dicha normativa.

Cuando la retirada del permiso de conducción se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiban sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

CAPITULO IX

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 52. Evaluación de riesgos y plan preventivo.

A la entrada en vigor del presente convenio y siempre que se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que la hagan necesaria, introducción de nuevos sistemas organizativos o tecnológicos, así como con motivo de cualquier accidente de trabajo que pueda producirse, la empresa vendrá obligada a revisar las evaluaciones de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo de manera conjunta con el comité de seguridad y salud o los y las delegadas de prevención.

De igual manera se actuará con los correspondientes planes preventivos.

Artículo 53. Notificación de riesgos laborales.

Todo el personal tendrá derecho a realizar ante la empresa, bien de manera directa, bien a través de los y las delegadas de prevención, comunicación de cualquier situación que a su entender pueda suponer la existencia de un riesgo laboral. La empresa dará comunicación inmediata de dicha notificación tanto al servicio de prevención como a la representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 54. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Cuando algún o alguna trabajadora tenga la condición de especialmente sensible a alguna o algunas de las condiciones de su puesto de trabajo, podrá solicitar a la empresa que, por parte del servicio de vigilancia de la salud de manera conjunta y coordinada con el de prevención, se realice la correspondiente evaluación del caso y se proceda a adaptar el puesto de trabajo para eliminar esos riesgos específicos.

De no ser posible esa adaptación se podrá valorar incluso el cambio de puesto de trabajo.

Artículo 55. Vigilancia de la salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas se comprometen a garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de la salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.



Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el o ella misma, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se deberá elaborar una relación de protocolos médicos a aplicar en cada puesto de trabajo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la empresa o a cualquier otra persona sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante, lo anterior, la empresa y las persona u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 56. Ropa de trabajo.

Las empresas mantendrán uniformado al personal con la frecuencia necesaria en función de su uso, garantizando la adecuada alternancia de los uniformes imprescindible para su lavado, así como su renovación.

Como medida de prevención de riesgos, el personal deberá utilizar ropa y calzado de trabajo distintos de los suyos personales.

Expresamente se acuerda, que los citados uniformes serán de uso obligatorio por parte de todos los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo.

Teniendo en cuenta la posible existencia de riesgos biológicos, y en aplicación del artículo 7.4 del Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, la empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo, en aquellos casos en que el servicio de prevención establezca como medida preventiva el lavado de ropa ante el riesgo biológico.

Los uniformes a utilizar por el personal de las áreas administrativa y funeraria, constarán de:

- uniforme de invierno: zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta y chaquetón impermeable o similar
- uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata.

Al resto del personal se le dotará, en las mismas condiciones de la ropa de trabajo y el calzado adecuados a sus funciones específicas.

CAPITULO X ACCION SOCIAL

Artículo 57. Ayuda a la formación.

A fin de incentivar al trabajador o a la trabajadora, en su desarrollo personal y profesional, la empresa abonará, durante el año 2019, la cantidad anual de 129,83 euros, a toda persona que se matricule en enseñanzas tendentes a la obtención de una titulación académica oficial con aprovechamiento de las mismas.



La cuantía de esta ayuda se actualizará en la misma proporción que el salario base.

Artículo 58. Seguro de accidentes.

Todo el personal estará cubierto por un seguro de accidentes, del que la empresa actuará como tomadora asumiendo el coste de las primas.

El capital asegurado será de 17.617,67 euros por los conceptos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta, tanto si el accidente es laboral como si es de cualquier otro tipo.

CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES.

Artículo 59. Derechos de información y control.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal, así como los y las delegadas de sección sindical de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves
- conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan
- de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes
- de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. Crédito horario sindical.

Los y las miembros de la representación unitaria del personal, así como los y las delegadas sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de la Comunidad Autónoma de Andalucía gozarán del crédito horario mensual establecido en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras:

El personal referido en el primer párrafo de este artículo podrá acordar la acumulación de su crédito horario en una o varias personas de entre ellas.

Artículo 61. Tablón de anuncios.

Las Empresas instalarán en sitio visible y accesible a todos los trabajadores y todas las trabajadoras dentro de los centros de trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales, del que podrán hacer uso la representación legal del personal, así como las secciones sindicales constituidas.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62. Régimen disciplinario.

Los trabajadores o las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 63. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y a las circunstancias que concurran en leves, graves o muy graves.



1) Faltas leves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por estar incurrido en una incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material que afecten a la utilización del mismo o falta de uniformidad.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio en un plazo de diez días desde que se produzca el cambio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Esto no será sancionable cuando la ausencia se produzca por alguna de las causas que dan derecho a licencia retribuida a tenor de lo establecido en este convenio y en la legislación de aplicación y siempre que se justifique a posteriori.
- f) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

2) Faltas graves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves. Esto no será sancionable cuando la ausencia se produzca por alguna de las causas que dan derecho a licencia retribuida a tenor de lo establecido en este convenio y en la legislación de aplicación y siempre que se justifique a posteriori.
- c) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Todo ello siempre que el trabajador haya recibido la formación e información en materia preventiva.
- g) Descuido importante en la conservación de los útiles, herramientas o vehículos de la empresa que tuvieran a su cargo, o en la uniformidad.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, o faltando a su respeto y consideración.
- i) Las fuertes discusiones o altercados con sus compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
- j) La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar negativamente a la imagen de la empresa, o que produzca queja de los compañeros de trabajo o clientes. La reincidencia se considerará falta muy grave.
- k) La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
- l) El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, siempre y cuando no cause perjuicio para la Compañía o exista reclamación por parte de terceros, en cuyo caso se calificará de muy grave.



3) Faltas muy Graves

- a) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta.
- b) Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa, así como emplearlos para su uso propio o sacarlos de las dependencias de ésta sin la debida autorización.
- d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las personas, sea cual fuese el importe.
- e) La asistencia al trabajo bajo signos evidentes de consumo de drogas o alcohol de manera esporádica.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- g) Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad a la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, subordinados y mandos.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, incumpliendo los objetivos legalmente establecidos.
- j) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
- m) La discriminación y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y, especialmente el acoso sexual y por razón de género.
- n) La no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, así como de los equipos de protección individual, siempre que haya riesgo grave para las personas o los bienes de la empresa.
- o) Aceptar cantidades económicas en objeto de gratificaciones por los servicios de empresa.
- p) Hacer propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras se esté de servicio.

Artículo 64 Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.



Prescripción de las Faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo constancia de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I
SALARIO BASE
SALARIO BASE 2019

GRUPO I	1053,36 €
GRUPO II	972,31 €
GRUPO III	840,00 €

SALARIO BASE 2020

GRUPO III	886,67 €
------------------	----------

ANEXO II
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

ALMUERZO	13,36 €
CENA	11,30 €
DESAYUNO (*)	4,00 €
KILOMETRAJE	0,19 €/Km

(*) sólo en caso de pernocta

ANEXO III
RUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES-DEFINICION DE FUNCIONES
GRUPO I ADMINISTRATIVO

- JEFE/A DE OFICINA: Es la persona que tiene la responsabilidad ante la empresa, por lo que se refiere a los servicios de la oficina a su cargo y dirige la distribución realizando los servicios en ella, manteniendo la disciplina adecuada en el personal a sus órdenes y coordinando entre sí las distintas secciones.
- OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA: Es el empleado o empleada que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieran propias iniciativas, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de seguros sociales, elaboración de nóminas, etc.

GRUPO I FUNERARIO

- ENCARGADO/A: Es el operario o la operaria que distribuye los servicios a los o las funerarias coordinando sus funciones, responsabilizándose de ello y realizará además todas las funciones de los funerarios de primera y tiene la obligación de estar pendiente de que las instalaciones estén en buen uso.

GRUPO II ADMINISTRATIVO

- OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA: Es la persona que realiza tareas propias del o de la oficiala administrativa de primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo la directa supervisión de ésta.



GRUPO II FUNERARIO

- **FUNERARIO/A DE PRIMERA:** Es el trabajador o la trabajadora que se dedica al repaso y adorno de los ataúdes, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres, carga y descarga de cadáveres, hace funciones de agente de ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, y posee conocimientos sobre el servicio de pompas fúnebres. Además, vestirá y acondicionará los cadáveres, atenderá a los clientes y tendrá que conducir coches de la empresa atendiendo al buen estado de limpieza de los vehículos, procurando conservarlos siempre en forma para que puedan utilizarse en cualquier momento. Realizará funciones elementales de informática a nivel de operario de cada empresa, como extraer e introducir datos. Se ocupará también de la atención a las familias en el tanatorio y de las actividades de crematorio.

En las empresas que estén pagando cantidades por el acondicionamiento de los cadáveres, la seguirán abonando en la misma forma y cuantía.

GRUPO II DE SERVICIOS GENERALES

- **OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO DE PRIMERA:** Es la persona encargada de realizar todas las funciones de mantenimiento y reparaciones del edificio.

GRUPO III ADMINISTRATIVO

- **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:** Es el empleado o empleada sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la propia oficina actuando siempre bajo la supervisión directa del o de la oficiala administrativa de segunda.
- **APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de especial de aprendizaje por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

GRUPO III FUNERARIO

- **FUNERARIO DE SEGUNDA:** Realizará las mismas funciones que el funerario de primera menos la de agente de ventas, actuando siempre bajo la directa supervisión del o de la funeraria de primera.
- **APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de especial de aprendizaje por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

GRUPO III DE SERVICIOS GENERALES

- **OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO DE SEGUNDA:** Es la persona que no realiza todas las funciones del o de la oficiala de mantenimiento de primera y actuará siempre bajo la directa supervisión del o de la oficiala de mantenimiento de primera.
- **PERSONAL DE LIMPIEZA:** Es quien aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.
- **FLORISTA:** Es quien prepara los ramos y coronas y todo aquello relacionado con las flores, como su mantenimiento, pedidos de las mismas, etc.
- **APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de especial de aprendizaje por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

José Manuel Campos Horta

AAFPF

Juan Carlos Martín Expósito

SERVISA (Asesor)

María Angeles Gómez Carrascal

AAFPF (Asesora)

Joaquín Vázquez González

AAFPF (Asesor)

Luis Javier Sánchez Iñiguez

FUNESPAÑA-ALBIA (Asesor)

Monserrat Guijar López

FUNESPAÑA-ALBIA (Asesora)



Domingo Domínguez Moraleda	Juana Suero Fierro
AAFPF (Asesor)	(CCOO)
Leyre Miguela Borrero	Jesús Tormo Aguilar
CCOO	UGT
David Tornero Rico	Juan José Rodríguez González
UGT (Asesor)	CCOO

Convenio o Acuerdo: FUNDACION CES HUELVA - PROYECTO HOMBRE (TERCER SECTOR)**Expediente: 21/11/0028/2020****Fecha: 05/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21100135112020.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE HUELVA PROYECTO HOMBRE.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE HUELVA PROYECTO HOMBRE , que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

