

TABLAS DEFINITIVAS 2014

Categoría	Grupo	Nivel	Total mes	Total año
Jefe de servicios	Mandos	IV	1.122,13 €	16.831,95 €
Jefe de sección	Mandos	III	1.024,99 €	15.374,85 €
Encargado general / Jefe de tráfico	Mandos	II	984,64 €	14.769,60 €
Encargado de almacén	Mandos	I	930,41 €	13.956,15 €
Ayudante de ingenieros	Técnicos	III	998,29 €	14.974,35 €
Jefe de negociado	Técnicos	II	994,41 €	14.916,15 €
Conductor	Técnicos	I	948,81 €	14.231,15 €
Oficial de 1ª	Administrativos	III	947,02 €	14.130,30 €
Oficial de 2ª	Administrativos	II	924,87 €	13.873,05 €
Auxiliar	Administrativos	I	880,89 €	13.213,59 €
Capataz	Operaciones	III	909,25 €	13.638,75 €
Mozo especializado	Operaciones	II	897,57 €	13.463,55 €
Mozo	Operaciones	I	881,05 €	13.215,75 €

En Sevilla a 15 de septiembre de 2014. (Siguen firmas ilegibles.)

15 w - 10842

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del Sector Pompas Fúnebres de Sevilla, suscrito por la Patronal Agefuse y las Centrales Sindicales CC.OO. y C.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2. 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 23 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prologas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 26 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013 de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector Pompas Fúnebres de Sevilla, suscrito por la Patronal Agefuse y las Centrales Sindicales CC.OO. y C.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 24 de septiembre de 2014.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ACTIVIDAD DE POMPAS FÚNEBRES DE SEVILLA Y PROVINCIA

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en Sevilla capital y su provincia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Lo pactado en el presente Convenio obliga a todas las empresas de Pompas Fúnebres incluidas en el ámbito territorial anteriormente referenciado y al personal que preste sus servicios en las mismas, durante los años de vigencia.

Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el art. 2 del Texto Refundido aprobado por R. Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y 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. *Ámbito temporal.*

3.1. Duración: El presente Convenio, tendrá una duración desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive.

3.2. Prórroga: Este Convenio se prorrogará anualmente si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

3.3. Denuncia y sus efectos.

Denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia desde la fecha de la denuncia hasta transcurridos dieciséis meses, a contar desde la fecha de la denuncia, salvo que la Mesa de Negociación se constituya pasados los diez días, por causas imputables a la parte empresarial, en cuyo caso, el plazo empezará a contar desde la fecha de la constitución. Tendrá por objeto la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, para lo cual se procederá a la Constitución de la Mesa de Negociación.

Artículo 4. *Garantías personales de salario.*

Se respetarán las situaciones personales adquiridas más beneficiosas, que consideradas en su conjunto, sean superiores a las contenidas en el presente Convenio.

Capítulo II. Condiciones económicas

Artículo 5.

A) Sueldo base. Se establece para todas las categorías profesionales.

Para el año 2014 un sueldo base de 1.281,35 euros mensuales, resultado de no experimentar revisión el vigente a fecha 31 de diciembre de 2013.

Para el año 2015 un sueldo base de 1.286,48 euros mensuales, resultado de incrementar el vigente a 31 de diciembre de 2014 en un 0,4 %.

Para el año 2016 un sueldo base de 1.292,91 euros mensuales, resultado de incrementar el vigente a 31 de diciembre de 2015 en un 0,5 %.

B) El sueldo base de los aprendices y botones menores de dieciocho años, se ajustará al salario mínimo interprofesional.

Artículo 6. *Pluses.*

Se establecen para todas las categorías profesionales, los siguientes:

A) Plus tóxico y penoso. En cuantía de:

62,55 euros mensuales, para el año 2014

62,80 euros mensuales, para el año 2015

63,11 euros mensuales, para el año 2016

B) Plus de transporte. Se fija en:

83,57 euros mensuales, para el año 2014

83,90 euros mensuales, para el año 2015

84,32 euros mensuales, para el año 2016

C) Plus especial por noche. Se establece este plus, a percibir por aquellos trabajadores que prestarán servicio durante la jornada nocturna de cada uno de los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena, Nochevieja), por importe de 107.88 euros.

Durante la vigencia de este convenio, podrá ser compensado en la forma que libremente convenga cada Empresa con sus trabajadores afectados, y sin perjuicio de las percepciones legales y/o extraordinarias correspondientes a dicha jornada.

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Se abonarán según el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

$(S.Base + Plus\ tóxico + Plus\ de\ transporte + Antigüedad \times 16) / Horas\ anuales = Hora\ extra$

Artículo 8. *Pagas extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores las siguientes pagas extraordinarias:

Una el 15 de marzo, otra el 15 de julio, otra el 15 de octubre y finalmente otra por Navidad el 15 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de sueldo base más el complemento personal de antigüedad, y los pluses de tóxicos y de transporte.

Se abonarán el día hábil anterior a la fecha indicada.

Artículo 9. *Dietas y desplazamientos.*

El personal que por el cumplimiento de las funciones de su cometido tenga que desplazarse fuera de las localidades de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas siguientes:

El personal que sea designado para efectuar un servicio de cualquier naturaleza fuera del término municipal percibirá 2.43 euros, siempre que la distancia entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano sea inferior a 50 km. Cuando el recorrido efectuado sea superior a los mencionados 50 km y esté dentro de la provincia, percibirán por salida una dieta de 5.4 euros; si está situado en las provincias limítrofes, percibirá por salida una dieta de 12.95 euros. Si el punto de destino estuviera en el resto del territorio nacional, percibirá una dieta de 24.81 euros diarios. Y si el punto de destino estuviera situado en el extranjero, la dieta sería de 43.15 euros diarios.

Se considera una dieta completa: almuerzo, cena y alojamiento y desayuno, cuando el recorrido sea de 450 km. Para los gastos originados en los desplazamientos que se efectúen, se establecen las siguientes cantidades:

1. Por almuerzo 15.10 euros.
2. Por cena 12.95 euros.
3. Por desayuno y alojamiento 37.76 euros.

Las dietas tienen como finalidad compensar los gastos, de conformidad con lo establecido en el art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, por alojamiento y manutención que se ocasionen a los empleados por causa de los desplazamientos que tengan que realizar con motivo del desempeño de sus funciones, debiéndose compensar al trabajador con las cantidades que estén reflejadas en el convenio: en el caso excepcional de que los gastos sobrepasaran a esta cantidad, se pagaría el coste real siempre que estén debidamente acreditados con la aportación de la factura correspondiente.

Artículo 10. *Antigüedad.*

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del complemento personal de antigüedad, relativo al período de vigencia de este Convenio será del 1,5% del sueldo base.

Este módulo de 1,5 %, se aplicará sin limitación temporal a cada uno de los sucesivos años de prestación de servicios.

El importe de cada período de antigüedad comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 11. *Trabajo nocturno.*

En orden a su concepto y regularización, habrá de estarse a lo dispuesto en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la retribución específica, a la que se contrae el art. 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un incremento sobre el importe de la hora ordinaria del 13%, fijándose un mínimo de 1,7 € por hora de trabajo nocturno.

$[(S.Base + Plus\ tóxico + Plus\ de\ transporte + Antigüedad \times 16) + 13\ %] / Horas\ anuales = Hora\ nocturna$

Artículo 12. *Absorción.*

Las mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbibles con los aumentos remunerativos que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, reglamentaria o convenida.

*Capítulo III. Disposiciones Sociales*Artículo 13. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores afectados por el Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar, lo siguiente:

- A. 64.73 euros anuales, por cada hijo que se encuentre en edad de Educación Preescolar.
- B. 102.40 euros anuales, por cada hijo que curse estudios en Educación Primaria.
- C. 141.32 euros anuales, por cada hijo que curse estudios de Secundaria, FP, Bachillerato y Universitarios. Los tres apartados anteriores serán pagados en el mes de septiembre, previa presentación documental de la escolaridad del hijo.

Artículo 14. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio, correspondiéndose con las retribuciones económicas pactadas, la duración máxima de la jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1786 horas, las que, en su distribución ordinaria en dicho cómputo anual, no superarán el promedio de 39 horas semanales.

La jornada laboral diaria tendrá carácter intensivo.

No obstante ello, podrá la empresa que así lo acuerde con la mayoría de los Representantes legales de los Trabajadores de su plantilla, establecer, para cada año de vigencia de este Convenio, la duración de aquella jornada y su distribución en cómputo anual de 1700 horas y semanal de 37 h 15 minutos, que se acomodarán a los turnos de trabajo fijados en los cuadrantes, a su vez, acordados con aquellos Delegados de Personal, según las necesidades del servicio, regularizándose tales cuadrantes con carácter trimestral.

La opcionalidad por esta última modalidad de jornada, dada su minoración de horas de trabajo, llevará aparejada una retribución salarial que contempla la misma para (Salario Base, Plus Tóxico y Plus de Transporte) y que queda establecida para los años de vigencia del Convenio según se establece en el Anexo II. Tablas salariales para la jornada de 1.700 horas en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas concertadas entre empresa y trabajador siempre y cuando no alteren las modalidades de las estructuras de jornada laboral antes establecidas.

Artículo 15. *Descanso semanal.*

Se establecen 2 días de descanso ininterrumpido como norma general, haciéndolo figurar en el calendario laboral de la empresa, acumulando los descansos semanales de forma que todos los trabajadores, descansen un fin de semana de cada cuatro, en función de los turnos y horarios de cada caso, entendiéndose por fin de semana (sábado y domingo).

Asimismo, los trabajadores disfrutaran de tantos días festivos como contenga el Calendario Laboral Oficial. Tanto el descanso semanal como los festivos figurarán en el cuadro horario de la Empresa.

Artículo 16. *Festivos.*

Dadas las peculiares características del trabajo, cualquier trabajador que por necesidades del trabajo no pueda descansar alguno de los 14 festivos del año (12 generales y 2 locales) tendrá derecho a elegir, bien un día de descanso por cada festivo trabajado, bien una compensación económica de 80.92 euros.

La empresa, siempre que pueda por razones organizativas y en consenso con la representación legal de los trabajadores, deberá poner en conocimiento del trabajador que se vea afectado por el no disfrute del festivo esta circunstancia, con dos meses de antelación a que se produzca la misma; en el caso de que el trabajador elija el descanso tendrá que disfrutarlo dentro de los dos meses siguientes de la celebración del festivo, teniendo en cuenta que cada trabajador descansará rotativamente uno de cada cuatro festivos, haciéndolo coincidir con la fecha de la celebración oficial.

Para el supuesto de compensación en descanso, e independientemente de lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, se establece que por cada dos días festivos trabajados tendrá derecho el trabajador a un tercer día adicional de descanso.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para todo el personal y se abonarán con el salario real percibido.

Se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. En caso de que coincidan dos o más peticiones para la misma fecha, se procederá por turnos rotativos, iniciándose por antigüedad en la empresa y a partir del ejercicio anterior.

Artículo 18. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o el fallecimiento, accidente, o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijo, hermanos y padres políticos, que requieran hospitalización, se concederá una licencia especial de hasta cinco días, en total, de los cuales, los tres primeros remunerados, y los dos restantes serán absorbibles, mediante la compensación con descansos o vacaciones.

- C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 19. *Permiso recuperable.*

Podrá disponer el trabajador, que por escrito y con diez días naturales de antelación así lo interese a su empleador, de dos días, seguidos o por separado, al año (computable éste desde el 1 de enero al 31 de diciembre) de ausencia laboral retribuida, cuyo tiempo de trabajo será recuperable conforme ulteriormente se lo requiera la empresa, condicionado su disfrute a los particulares que siguen:

1. Que ninguno de esos dos días, coincidan, en un período de diez días sucesivos, con otros festivos distintos al de domingo, para evitar la implantación de «puentes».
2. Que no se encuentre otro trabajador del mismo centro de trabajo en situación de usar la ausencia laboral aquí contemplada.
3. Que no concurra en la plantilla del mismo centro laboral, baja por IT de otro trabajador, coincidente en el tiempo con la solicitud de la ausencia laboral.

Artículo 20. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

El trabajador, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ocupen un cargo de ámbito provincial o superior en uno de los sindicatos nacionales, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, produciéndose la incorporación inmediata a su puesto de trabajo, una vez finalizado dicho cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa; la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

En lo no previsto aquí sobre excedencias, se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Fallecimiento y jubilación.*

El trabajador que estando en activo y con un mínimo de 10 años de servicio en la Empresa, fallezca o se jubile por haber alcanzado la edad exigida para ello, así como el declarado reglamentariamente bien en incapacidad permanente absoluta, bien en incapacidad permanente total, con carácter definitivo, esto es, sin estar sujeto a revisión, tan pronto acredite a la Empresa esa su situación, tendrá derecho a percibir de ésta una gratificación equivalente a una mensualidad de su Salario Base, más Antigüedad, más Plus tóxico en su caso, por cada cinco años completos e ininterrumpidos de prestación de servicios a la misma.

Excepcionalmente, si se produce la reincorporación del trabajador, procederá a la devolución del importe percibido en concepto de gratificación.

Si transcurridos dos años desde la declaración de incapacidad no se ha producido revisión de las circunstancias que la motivaron por parte del organismo competente, se entenderá que el trabajador cumple los requisitos enunciados en el presente artículo.

Artículo 22. *Jubilación parcial.*

Los trabajadores que reúnan las condiciones legalmente exigidas, podrán acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que establece el Real Decreto 1.131/2002, según modificación del Real Decreto 5/2013, por el que se regula la Seguridad Social de los Trabajadores Contratados a Tiempo Parcial, así como la Jubilación Parcial, o normas que le sustituyan o sean de aplicación. El interesado en solicitar la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales. Las Empresas estarán obligadas a concertar un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50% de aquéllos, y potestativamente hasta un máximo del 75%, de proceder a la contratación a tiempo completo e indefinido del relevista, conforme al Art. 166-2 Ley General de la Seguridad Social.

De conformidad con la legislación vigente, en aquellas Empresas que tengan suscritos acuerdos de jubilación parcial, debidamente comunicados al INSS, será de aplicación la legislación vigente a 31 de diciembre de 2013 de acuerdo con el apartado 2 de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 en la redacción dada por el RD 5/2013 en cuanto a los requisitos de acceso, porcentaje de reducción de jornada y demás normas que le sean de aplicación al relevado y relevista.

Artículo 23. *Incapacidad laboral.*

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a causa de accidente de trabajo o enfermedad, percibirá de la Empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión y el 100 % de los emolumentos que le correspondan por todos los conceptos.

Esta cantidad se devengará durante el mismo periodo de tiempo que se establece con carácter general en las disposiciones vigentes sobre Seguridad Social para la prestación económica por Incapacidad Temporal.

Artículo 24. *Funciones y categorías.*

24.º I.—Sistema de clasificación profesional. Principios generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa.

Se realizarán las modificaciones de las distintas categorías existentes, adecuándolas a la nueva clasificación profesional fijadas en el texto del convenio de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores; de no existir dicho acuerdo la comisión paritaria será la que clasifique a los trabajadores afectados.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Los trabajadores serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

4. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

6. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de que la empresa tenga cubiertas todas las plazas o los puestos de trabajo.

7. Las empresas cubrirán los puestos de nueva creación y las vacantes preexistentes que no sean amortizadas por la empresa, valorando a los distintos candidatos en función de su desarrollo y competencia profesional, experiencia, titulaciones y aptitudes, y en caso de igualdad, tendrán preferencia los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios en ese momento en la Empresa.

24.º II.—Régimen jurídico de los grupos profesionales. Descripción.

1. Grupo profesional I.

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

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen las actividades gerenciales, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

Se dividen en dos niveles, que son los siguientes:

Nivel 1.

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

Nivel 2.

- Subdelegado, Subgerente, Adjunto a Responsable de centro. Tiene las mismas funciones que el delegado y está bajo la supervisión de éste.

2. Grupo profesional II.

Criterios generales: Personal que ejecuta con autonomía trabajos cualificados bajo especificaciones precisas, que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento, que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Bachiller elemental o Superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades relacionadas con la contratación, organización, coordinación y prestación del servicio funerario, así como aquellas otras relativas a tareas de contabilidad y administración u otras asimilables a las mismas. Se dividen en cuatro niveles, que son los siguientes:

Nivel 3.

- Responsable Administrativo. Son las funciones realizadas por los trabajadores que se encuentran a las inmediatas órdenes del gerente 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, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.
- Responsable de Servicios Funerarios. Son las funciones realizadas por los trabajadores que se encuentran a las inmediatas órdenes del gerente 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, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.
- Responsable Comercial. Son las funciones realizadas por los trabajadores que se encuentran a las inmediatas órdenes del gerente 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, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.

Nivel 4.

- Administrativo III. Son las funciones desarrolladas por los trabajadores que tienen a su cargo un cometido determinado, con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo tener personal a sus órdenes. Tendrá encomendado las tareas de contabilidad, los libros oficiales, liquidación de impuestos, confección y cálculos de nóminas, liquidación de la Seguridad Social, tramitación y despacho de todos los documentos, correspondencia y gestión de información, y demás tareas administrativas propias del puesto.
- Funerario III. Con las mismas funciones que el Responsable de Servicios Funerarios y bajo la coordinación y reparto de tareas de éste.
- Asesor de Servicios II. Son las funciones desarrolladas por los trabajadores que tienen a su cargo la venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio, en las oficinas, o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste. Además de las actividades puramente comerciales, llevará a cabo las tareas administrativas que se deriven de los procesos en los que intervienen.

Nivel 5.

- Asesor de Servicios I. Con las mismas funciones que el asesor de servicios II y bajo la coordinación y reparto de tarea de éste.
- Administrativo II. Son las funciones desarrolladas por los trabajadores que tienen asignada, con iniciativa y responsabilidad limitada, bajo la directa supervisión del administrativo III, idénticas tareas que a éste.
- Tanatopractor. Es el funerario que con los conocimientos adecuados y la titulación acreditativa reconocida por el Gobierno de España o en su defecto por la Junta de Andalucía, podrá realizar prácticas de tanatopraxia.
- Funerario II. Cuyas funciones son las siguientes: Tramitar toda la documentación administrativa de los servicios (certificado médico de defunción, Parroquias, Juzgados, Registro Civil, Cementerio, Sepulturas, Consulados, Embajadas, Compañías de Seguros, Permisos de Sanidad, Ayuntamientos, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, Servicios portuarios) y cuantos trámites sean necesarios para el enterramiento, incineración o traslado del fallecido a donde la familia solicite.

Siempre que se tenga la formación adecuada se efectuará las operaciones de acondicionamiento del cadáver (lavado, taponado, afeitado, vestido, amortajamiento,...) Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la normativa vigente.

Trasladar los cadáveres, restos cadavéricos o urnas con cenizas desde el lugar donde se encuentren (Hospitales, Clínicas, Instituto de Medicina Legal, o domicilio mortuorio hasta el coche fúnebre y desde éste al tanatorio, domicilio o lugar donde se vele, a la Parroquia, al cementerio, al horno incinerador o donde le sea solicitado, ya sea dentro del municipio o fuera de éste.

Efectuar los levantamientos de cadáveres judiciales desde donde se encuentren hasta el Instituto de Medicina Legal o hasta donde ordene el Juzgado de Guardia correspondiente.

Lavar los coches por dentro y por fuera, cuidando su entretenimiento.

Cuidar el mantenimiento general de los almacenes, garajes y dependencias.

Repasado y adornado de ataúdes, limpieza y preparación de éstos.

Se encargará del buen estado y conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de la empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, así como las labores de repaso de mercancías con defectos.

Descargar los camiones con mercancía que lleguen a los almacenes de la empresa.

Siempre que se tenga la formación adecuada, incinerar cadáveres y restos cadavéricos, acondicionamiento de cenizas en urna y entrega a los familiares.

Colaborar en las tareas de publicidad necrológica, confección de esquelas murales y recordatorios, así como su colocación en los lugares indicados.

Efectuar los cobros y pagos que le sean encomendados.

Organizar las comitivas de acompañamiento y realizar la carga, descarga y porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepulturas.

Instalar los elementos necesarios para el enlutamiento y ornato de las cámaras mortuorias.

Cualquier otra que sea complementaria o accesoria de las anteriores.

Comunicar cualquier incidencia que pudiera surgir en la realización de un servicio.

Nivel 6.

- Recepcionista II. Son las funciones desarrolladas por los trabajadores que tienen asignadas las tareas de atender telefónica o personalmente en las instalaciones de la Empresa a los usuarios de los servicios sobre fallecidos concretos.

En los tanatorios además de estas funciones también se encargarán entre otras cosas, de supervisar los servicios de tanatorio (horarios de misas, adjudicación de salas, abrir y cerrar salas, estar pendientes de las necesidades de las familias durante su estancia en el tanatorio, acompañar a las familias a las distintas dependencias del tanatorio cuando la necesidad lo requiera.

3. Grupo profesional III.

Criterios generales: personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares o de apoyo tanto en la prestación del servicio como en aspectos administrativos, así como aquellas otras asimilables a las mismas. Se divide en tres niveles, que son los siguientes.

Nivel 7.

- Administrativo I. Son las funciones realizadas por los trabajadores que sin iniciativa propia, ayuda al Administrativo III en las tareas a él encomendadas.
- Recepcionista I. Con las mismas funciones que el Recepcionista II.

Nivel 8.

- Funerario I. Con las mismas funciones que el Funerario II.

Nivel 9.

- Mozo Funerario. Ayudante del Funerario sin conducir vehículos de la Empresa.
- Personal de limpieza. Son las funciones asignadas a los trabajadores que se dedican al aseo de los distintos locales de las empresas.

Nivel 10.

- Personal de nuevo ingreso. El referido en el art. 5 apartado B.

24.º IV.—Nueva clasificación profesional

Sin perjuicio que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, incluidas sus prórrogas, será de aplicación lo establecido en los apartados restantes del Art. 24, la Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre al objeto de intentar consensuar una nueva

clasificación de los actuales Grupos Profesionales, y que será efectiva para el próximo Convenio Colectivo, salvo que se acuerde otra cosa respecto de su entrada en vigor.

24.º III.—Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se realizará dentro del mismo Grupo Profesional, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no podrá realizarse entre especialidades profesionales radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un Grupo Profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un Grupo Profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

24.º IV.—Tránsito de las antiguas categorías profesionales al nuevo sistema de clasificación profesional.

La aplicación en la nómina de los empleados del nuevo sistema de clasificación profesional, se llevará a cabo tan pronto como se adapten las correspondientes modificaciones a los programas informáticos de nómina.

Se adjunta tabla de equivalencia con las categorías antiguas

Grupo	Funciones tipo	Nivel	Categorías Antiguas
I	Delegado, Gerente o Responsable de Centro	1	Delegado, Gerente o Responsable de Centro
	Subdelegado, Subgerente o Adjunto a Responsable de Centro	2	Subdelegado, Subgerente o Adjunto a Responsable de Centro
II	Resp. Comercial	3	Agente de venta
	Resp. Administrativo	3	.
.	Resp. Servicios Funerarios	3	Encargado de almacén
.	Administrativo III	4	Oficial administrativo de 1ª
.	Funerario III	4	Funerario de 1ª
.	Asesor Servicios II	4	Agente de Ventas
.	Asesor Servicios I	5	Agente de Ventas
.	Administrativo II	5	Oficial administrativo de 2ª
.	Tanatopractor	.	Funerario de 1ª
.	Funerario II	5	Funerario de 1ª, Conductor, Mecánico
.	Recepcionista II	6	.
III	Administrativo I	7	Auxiliar administrativo
	Recepcionista I	7	.
.	Funerario I	8	Funerario de 2ª
.	Mozo Funerario	9	.
.	Personal de Limpieza	9	Personal de Limpieza
.	Personal de nuevo ingreso (contratos especiales de aprendizaje)	10	.

Artículo 25. *Uniformes.*

Las empresas facilitarán a cada trabajador dos uniformes completos cada año, uno en mayo y otro en septiembre correspondiendo a la Empresa la limpieza del mismo semanalmente o cuando las circunstancias lo requieran.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de las horas de trabajo y debiendo cuidar al máximo su presentación.

Dado que el uniforme es propiedad de la Empresa, éste deberá estar a disposición de la dirección de la misma, siempre que sea requerido.

Artículo 26. *Calzado.*

La empresa facilitará a cada trabajador un par de zapatos en el mes de Mayo y otro en el mes de Septiembre de cada año.

Artículo 27. *Revisión médica.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una revisión médica anual gratuita a efectuar en el primer semestre del año en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, y que se realizará dentro de la jornada laboral.

Artículo 28. *Mantenimiento del puesto de trabajo.*

El conductor al que le fuera retirado el permiso de conducir, por un tiempo no superior a seis meses, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la Empresa, en acto de servicio o «in itinere», se le empleará durante este tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la Empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría profesional.

No obstante ello, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que el conductor afectado no haya sido sancionado en el transcurso del año inmediatamente anterior al hecho causante por infracción de las previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en dicha normativa, así como que la retirada del permiso no se haya ocasionado en estado de injerencia de alcohol o de drogas, en cuyos casos, no será de aplicación el párrafo primero de este artículo.

Artículo 29. *Anticipos reintegrables.*

Las empresas podrán conceder anticipos reintegrables por importe de dos mensualidades de salario base por trabajador, a pagar hasta un máximo de doce meses sin interés. El importe global de los préstamos concedidos no podrá exceder el 20 % del importe total de la nómina mensual, que según las hojas de salario arroje la totalidad de la plantilla.

Artículo 30. *Higiene y seguridad.*

En lo referente a Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, y en especial al contenido de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. *Régimen disciplinario.*

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, 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.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- n) El uso, ajeno a la actividad laboral, de los medios tecnológicos de información y comunicación de la empresa.

Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 32. *Contrato laboral.*

Los contratos laborales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el Art 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Artículo 33. *Seguro de accidente*

La Empresa establecerá un seguro de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desempeño de su trabajo en el seno de la Empresa o con ocasión del mismo, siempre que como consecuencia de estos accidentes laborales se derive muerte, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será por cuantía de 18.000 euros.

La obligación de pago para la aseguradora no nacerá hasta el momento que la autoridad u organismo competente reconozca o declare, con carácter de firmeza, que la causa de la siniestralidad, muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez se debe considerar derivada de accidente de trabajo.

Artículo 34. *Comisión paritaria.*

a) Se crea una comisión paritaria para la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá las siguientes competencias:

- 1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio provincial.
- 2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de los incumplimientos realizados por empresas, especialmente cuando puedan conllevar una competencia desleal derivada de la inobservancia del presente Convenio.
- 3. Resolución en aquellos conflictos que le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio. Entre los mismos se incluirán los supuestos que se le sometan en relación a la inaplicación del Convenio Colectivo Provincial, respecto de las materias contempladas en el Art. 82-3 Estatuto de los Trabajadores, tras finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, y concurren causas de índole económicas, técnicas, productivas o/y de organización. La solicitud deberá ser presentada, junto a todas las Actas levantadas, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes a la firma del Acta de Desacuerdo, o el siguiente día hábil de ser el último festivo, la cuál se pronunciará en el plazo de los siete días siguientes a la recepción. De no alcanzarse un Acuerdo, las partes podrán ejercitar las acciones que legalmente les asistan.
- 4. Estudio de los problemas de seguridad e higiene que se dan en el sector de Pompas Fúnebres.
- 5. Realizar estadísticas y mantener las relaciones oportunas con la administración laboral competente en materia de seguridad e higiene.
- 6. Organizar cursos de formación y las revisiones médicas para el personal.
- 7. Efectuar las recomendaciones que estime convenientes a las empresas y trabajadores del sector.
- 8. Cualquier otra competencia contenida en el presente convenio.
- 9. Desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres.
- 10. Adaptación del texto del Convenio Colectivo a los cambios legales que se pudieran producir.
- 11. Cuantas legalmente le sean atribuidas.

b) Composición. Serán vocales de la comisión cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro de las representaciones sindicales, que serán designados por las respectivas representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio,

con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la firma del mismo, designándose igual número de suplentes con idénticos criterios.

A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz pero sin voto los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

c) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

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

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

f) La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines. Las reuniones urgentes podrán ser convocadas con un plazo de antelación mínimo de 48 horas. Para el resto de las reuniones este plazo será de 7 días. En todos los casos la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en un plazo máximo de 15 días naturales, salvo en los supuestos de inaplicación de las materias contempladas en el punto 3 de este Artículo, en cuyo caso la Resolución deberá producirse en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación de la discrepancia planteada. De no alcanzarse un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria, o de transcurrir el plazo de los siete días establecido, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos al efecto, conforme al Artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Se establece como sede para la Comisión Paritaria la de Trajano n. 1, de Sevilla.

A los efectos de comunicaciones las direcciones son, Agefuse c/ Miguel Romero Martínez, 2 (edificio tanatorio), CGT c/ Alfonso XII, 26 y CC.OO. c/ Trajano, 1 – 2.^a (planta sanidad), todas de Sevilla.

Aparte de cuando se le planteen cuestiones puntuales, la Comisión se reunirá con carácter general dos veces al año, y para la toma de acuerdos regirá el sistema de mayoría de las partes.

Las decisiones de la Comisión serán vinculantes, y en aquellas cuestiones en que no se alcance acuerdo, las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente.

Capítulo IV. Acción Sindical

Artículo 35. Acción sindical.

En materia de acción Sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, que se da aquí por reproducida.

Capítulo V.- Plan de Igualdad

Art. 36. Igualdad.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes principios, que se aplicarán a las empresas que se adhieran al presente plan:

— Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

— Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

— Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

— Principio de indemnidad frente a represalias:

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades se encuadrarán en diversas materias; así, las empresas que se adhieran al plan de igualdad podrán implementar las siguientes acciones:

— Acciones positivas en materia de acceso al empleo y formación:

Incluir en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la recomendación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso.

Eliminar cuestiones relativas a algunos datos personales del impreso de solicitud de empleo (estado civil, hijos,...), así como de la vida privada de los candidatos.

Establecer medidas de acción positiva en materia de contratación, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño o procedimientos equivalentes.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

— Acciones positivas en materia de formación:

Analizar la posibilidad de potenciar la realización de cursos a distancia (e-learning) o mixtos, que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, tales como excedencias, maternidades, reducciones de jornada o enfermedades de larga duración.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, destinadas a la mejora del desempeño profesional, relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando, que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades, etc., al objeto de que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa a través de los medios disponibles.

Procurar que las acciones formativas se programen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto en la vida personal y familiar.

— Acciones positivas en materia de retribución:

Realizar un seguimiento de la brecha salarial para poder analizar su evolución y relación de la misma con el porcentaje salarial por sexo respecto a la media de las nuevas incorporaciones a la organización.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad, no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

— Acciones positivas en materia de conciliación:

Realizar un seguimiento desagregado por sexos de la utilización de las distintas medidas de conciliación.

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Informar a los empleados sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Facilitar la flexibilidad en la distribución de las vacaciones, para dar cobertura al cuidado y atención a los hijos, en periodo de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso, de acuerdo con las necesidades organizativas, y garantizándose la atención del servicio.

Realizar estudios tendentes a determinar, en su caso, un programa de ayudas (becas, anticipos, etc.) o acuerdos institucionales para favorecer la atención y cuidado de hijos en periodos no lectivos o vacacionales, para la realización de actividades tales como colonias, escuelas estivales, campamentos de verano, etc., en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia.

— Acciones positivas en materia de comunicación:

Reservar espacios en los medios de comunicación de las empresas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo extender estos a las mismas.

Participar en cursos y charlas sobre la materia de igualdad.

Divulgar la Ley de Igualdad a través de los medios de comunicación establecidos en las empresas.

— Acciones positivas en materia de prevención del acoso:

Realizar acciones de comunicación sobre los procedimientos de prevención del acoso y los canales de denuncia.

Establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

Artículo 37. *Cláusula de descuelgue.*

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la Empresa.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las Empresas lo soliciten y lo acrediten ante la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio, asimismo dicha comunicación se extenderá también a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

Las Empresas deberán de aportar a la Comisión Paritaria del Convenio, cuanta documentación le sea requerida por ésta para conocer la situación económica de la misma y en la que necesariamente deberá constar, la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria de la viabilidad de la Empresa. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la Empresa, podría ésta dejar de aplicarlas.

En el caso de exención, deberá aplicarse a los trabajadores de la empresa el porcentaje de subida del IPC, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos, en lo referente a lo regulado en el presente artículo por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informaciones periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Las mejoras pactadas en el presente Convenio conforman un todo global, por lo que no podrán modificarse durante la vigencia del presente Convenio, siendo absorbibles en caso de alza, cualquiera que fuese el motivo, la cuantía o concepto modificado de los expresamente pactados en el presente texto.

Disposición Adicional Segunda

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará al contenido del Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación general.

Disposición Adicional Tercera

Denunciado el Convenio Colectivo, en tiempo y forma, las retribuciones fijas (salario base, plus tóxico y penoso, y plus de transporte) se revisarán en la cantidad total que resulte de aplicarles un 0,5%, a las que se perciban a fecha 31 de diciembre del año en el que se efectúe la denuncia del Convenio Colectivo, en concepto de a cuenta de convenio, por lo que no tendrán el carácter de consolidable.

Anexo I. Tablas salariales años 2014, 2015 y 2016 para la jornada anual de 1.786 horas y semanal de 39 horas

Concepto	Pago	2014	2015	2016
Sueldo Base	Mensual	1281,35 €	1286,48 €	1292,91 €
Plus Tóxico	Mensual	62,55 €	62,80 €	63,11 €
Transporte	Mensual	83,57 €	83,90 €	84,32 €
Especial Noche	Diario	107,88 €	107,88 €	107,88
Festivos	Diario	80,92 €	80,92 €	80,92 €
Horas Extras	Horas	Art 7. Convenio	Art 7. Convenio	Art 7. Convenio
Antigüedad	Mensual	1,5% Salario Base	1,5% Salario Base	1,5% Salario Base
Noche	Horas	Art 11, Mínimo 1,7 €	Art 11, Mínimo 1,7 €	Art 11, Mínimo 1,7 €
Dietas y desplazamientos	-	-	-	-
-de 50 Km.	Salida	2,43 €	2,43 €	2,43 €
+ de 50 Km.	Salida	5,4 €	5,4 €	5,4 €
Prov. Limitrofe	Salida	12,95 €	12,95 €	12,95 €
Resto nacional	Diario	24,81 €	24,81 €	24,81 €
Extranjero	Diario	43,15 €	43,15 €	43,15 €
Almuerzo	Diario	15,10 €	15,10 €	15,10 €
Cena	Diario	12,95 €	12,95 €	12,95 €
Alojamiento y Desayuno	Diario	37,76 €	37,76 €	37,76 €
Ayuda escolar	-	-	-	-
Preescolar	Anual	64,73 €	64,73 €	64,73 €
Primaria	Anual	102,40 €	102,40 €	102,40 €
Resto	Anual	141,32 €	141,32 €	141,32 €

Anexo II. Tablas salariales años 2014, 2015 y 2016 para la jornada anual de 1.700 horas y semanal de 37 horas 15 minutos

Concepto	Pago	2014	2015	2016
Sueldo Base	Mensual	1.262,77 €	1.267,82 €	1.274,16 €
Plus Tóxico	Mensual	61, 64 €	61,88 €	62,19 €
Transporte	Mensual	82,36 €	82,69 €	83,10 €
Especial Noche	Diario	107,88 €	107,88 €	107,88
Festivos	Diario	80,92 €	80,92 €	80,92 €
Horas Extras	Horas	Art 7. Convenio	Art 7. Convenio	Art 7. Convenio
Antigüedad	Mensual	1,5% Salario Base	1,5% Salario Base	1,5% Salario Base
Noche	Horas	Art 11, Mínimo 1,7 €	Art 11, Mínimo 1,7 €	Art 11, Mínimo 1,7 €
Dietas y desplazamientos	-	-	-	-
- de 50 Km.	Salida	2,43 €	2,43 €	2,43 €
+ de 50 Km.	Salida	5,4 €	5,4 €	5,4 €
Prov. Limitrofe	Salida	12,95 €	12,95 €	12,95 €
Resto nacional	Diario	24,81 €	24,81 €	24,81 €
Extranjero	Diario	43,15 €	43,15 €	43,15 €
Almuerzo	Diario	15,10 €	15,10 €	15,10 €
Cena	Diario	12,95 €	12,95 €	12,95 €
Alojamiento y Desayuno	Diario	37,76 €	37,76 €	37,76 €
Ayuda escolar	-	-	-	-
Preescolar	Anual	64,73 €	64,73 €	64,73 €
Primaria	Anual	102,40 €	102,40 €	102,40 €
Resto	Anual	141,32 €	141,32 €	141,32 €