

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 9 enero de 2018, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo aplicable al Sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de la Provincia de Zamora, (Código de convenio 49006105012002/Localizador YG16XB28).

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo aplicable al Sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de la Provincia de Zamora, con Código de Convenio número 49006105012002 suscrito con fecha 15 de diciembre de 2017, de una parte, por la Asociación Zamorana de Empresas Funerarias (AZEF), integrada en la Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (CEOE*CEPYME Zamora), y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a nueve de enero de dos mil dieciocho.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L.Villar Rodríguez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
APLICABLE AL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES
Y EMPRESAS FUNERARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, la Asociación Zamorana de Empresas Funerarias (AZEF) integrada en La Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (CEOE*CEPYME Zamora), como representación empresarial y de otra, las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

Las partes signatarias se reconocen mutuamente la legitimación para negociar el presente convenio

Artículo 2.º- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, cuya actividad principal sea pompas fúnebres, quedando expresamente incluidas en su ámbito de aplicación, las empresas que presten los siguientes servicios: traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional y extranjero; provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean preceptivas acerca de las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualquier otro órgano público o privado, para aquellos fines, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios.

Artículo 3.º- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio provincial de Zamora.

Artículo 4.º- Ámbito personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre empresas de pompas fúnebres, radicadas en el ámbito territorial de esta provincia y el personal que preste sus servicios en ellas, quedando excluidas del convenio las relaciones a las que se refiere el artículo 1º, punto 3.º, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º- Vigencia.

El presente convenio que entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2017, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los efectos económicos del presente convenio operarán desde el 1 de enero de 2017.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente el día de la fecha de su vencimiento. No obstante, su contenido se entenderá prorrogado en sus propios términos en tanto en cuanto se firme el nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos

de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 7.º- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas más beneficiosas que se consignan en este convenio colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen como mínimos por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones económicas más beneficiosas respecto a las convenidas, bien por la legislación vigente aplicable o que rijan en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas.

Artículo 8.º- Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá preceptivamente a convocatoria de cualquiera de las partes y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que considere oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- c) Intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se somete-

rán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 9.º- Tabla salariales.

Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio durante la vigencia del mismo, son los que figuran en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 10.º- Salarios para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

- Para el año 2017 el salario base vigente durante el año 2016 se incrementará en un 1,5%.
- Para el año 2018 el salario base vigente durante el año 2017 se incrementará en un 1,5%.
- Para el año 2019 el salario base en vigor durante el año 2018 se incrementará en un 1,5%.
- Para el año 2020 el salario base en vigor durante el año 2019 se incrementará en un 1,6%.

Artículo 11.º- Antigüedad consolidada.

Quedó suprimido el concepto de Antigüedad con los efectos de 1 de enero de 2001. Se consolidarán las cantidades que cada trabajador estaba percibiendo al 1 de enero de 2001.

Se seguirá percibiendo dicha cantidad, que no sufrirá alteración alguna, manteniéndose invariable y por tiempo indefinido, no siendo susceptible de absorción o compensación ni de revalorización alguna y se denominará "antigüedad consolidada".

Artículo 12.º- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a dos Pagas Extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, por cuantía de 30 días, que se abonará en la primera quincena de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.
- b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, que se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

Las gratificaciones que figuran en los apartados a) y b) serán devengadas en razón al salario base que figura en el Anexo I vigente en el momento de su percepción, incrementando, en el caso que proceda, la antigüedad consolidada que corresponda.

El importe de dichas pagas extraordinarias podrá prorratearse en las doce pagas anuales, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las citadas gratificaciones extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

Queda suprimida, por último, la tercera paga extraordinaria o paga de beneficios para todos aquellos trabajadores del sector que se incorporaron al mismo a partir del 1 de enero de 2001. A los trabajadores que se hayan incorporado con anterioridad a esta fecha, les será prorrateada dicha paga con prorrateo periódico y mensual figurando la cantidad resultante en el respectivo recibo de salarios como "Plus de Fidelidad".

Artículo 13.º- Plus de convenio o permanencia.

Para compensar la congelación de la antigüedad, cada trabajador percibirá anualmente un plus que no sufrirá alteración alguna, manteniéndose invariable y por tiempo indefinido, en la cantidad que figura en la tabla salarial del Anexo I del presente convenio colectivo (90,15 euros); dicho Plus será prorrateado a lo largo de cada año en catorce (14) pagas (12 mensualidades más las 2 pagas extraordinarias de julio y diciembre).

Artículo 14.º- Plus de nocturnidad.

Su importe quedará establecido para aquellos trabajadores del sector que tengan derecho al mismo, mediante acuerdo explícito entre la empresa y el trabajador correspondiente.

Artículo 15.º- Dietas.

Las dietas serán abonadas, a los trabajadores que tengan derecho a percibir las, en la cuantía única para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

- Dieta completa: 43,50 euros.
- Media dieta: 11,50 euros.

En caso de que las cantidades fijadas anteriormente no cubran los gastos para los que están destinadas, las empresas pueden optar por el pago de lo que exceda o contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados

Artículo 16.º- Teléfono móvil.

El personal al que la empresa imponga la obligación de tener fuera de su jornada de trabajo, un móvil disponible para ser localizado para realizar su actividad si ello fuese necesario, percibirá un plus mensual de setenta euros o la parte proporcional al número de días que tenga a disposición de la empresa el teléfono móvil, dividiendo el importe mensual entre treinta días. Dicho plus tiene el carácter de cotizable a la Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 17.º- Jornada laboral.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, suponiendo un total de mil ochocientas horas anuales.

Se entiende por trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo, dadas las características de servicio permanente que concurren en las empresas afectadas por este convenio colectivo, será fijada y distribuida por las empresas en función de sus necesidades de servicio, de forma que en todo momento quede garantizada la prestación de éste, pudiendo establecerse, si ello fuera preciso, los turnos que se estimen necesarios.

Por las propias características de la actividad, las empresas podrán establecer, por circunstancias imprevistas urgentes, extraordinarias o de fuerza mayor, prolongaciones de la jornada ordinaria de trabajo que deberá realizar el trabajador y que se compensarán con tiempo de descanso o mediante retribución, en base al pacto alcanzado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 18.º- Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido. Por la condición de servicio permanente, la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente, al menos, un descanso dominical al mes.

Artículo 19.º- Vacaciones.

Serán de treinta días naturales para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, siendo disfrutados quince días preferentemente entre los meses de junio a septiembre y, los quince restantes, durante el resto del año, en función de las necesidades de la empresa.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios de cada empresa como máximo, en el mes de febrero de cada año.

Artículo 20.º- Horas extraordinarias.

Su importe será incrementado en un veinticinco por ciento sobre el importe de la hora ordinaria, pudiendo ser abonada mediante descanso o retribución económica, de acuerdo entre la empresa y el trabajador. En todo caso, serán consideradas horas extraordinarias aquellas que excedan del cómputo anual establecido, es decir, 1.800 horas.

Artículo 21.º- Licencias.

Los trabajadores del sector tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan, previo aviso y justificación y con la percepción de su salario real.

Estas serán las siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento 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 los supuestos indicados de nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando haya hospitalización, referidos días de licencia podrán disfrutarse durante el tiempo de la hospitalización o dentro de los cuatro días siguientes al alta hospitalaria.
- c) Un día por traslado de vivienda.
- d) El tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales.

- e) El tiempo indispensable para asistir al cumplimiento de un deber público.
- f) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica con justificante expedido por el facultativo de la Seguridad Social.
- g) Un día por matrimonio de hijos o hermanos; dos si el hecho se produce fuera de la provincia.

Artículo 22.- Conciliación vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo 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 caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.
- 2.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.
- 3.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- 4.- Asimismo tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- 5.- En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

- 6.- Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

- 1.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.
- 2.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos durante el primer año de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración competente.

Reducción de jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo 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 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 y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración competente.

Permisos retribuidos:

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio o media hora al final de la jornada con la misma finalidad.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria. No obstante, se estará a la regulación que lleve a cabo la legislación vigente en cada momento respecto a la acumulación del disfrute de dicho permiso de lactancia.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración competente.

Extinción del Contrato de Trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento o riesgo durante la lactancia natural.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiesen transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.
- d) Asimismo será nulo en todos los supuestos contemplados en el art. 55.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

Protección por maternidad.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

Vacaciones.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, o cuando coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del periodo de suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Artículo 23.º- Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

La duración del periodo de prueba se ajustará al artículo 14º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo para el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo de éste.

Artículo 24.º- Contrato eventual.

Se fija la duración máxima del contrato eventual en doce meses en un período de dieciocho meses. Se establece una indemnización por conclusión a razón de doce días de salario por año trabajado.

Artículo 25.º- Incompatibilidades.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, no podrán realizar actividades para sí o para terceros que tengan algún tipo de relación con las desarrolladas por las empresas de pompas fúnebres (seguros, venta de artículos funerarios, etc), excepto con la autorización expresa de la empresa.

Artículo 26.º- Inaplicación de condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

Artículo 27.º- Carnet de conducir.

Si por cualquier situación le fuera retirado el permiso de conducir a cualquier trabajador de la empresa, tanto de forma particular o desempeñando funciones laborales, se contemplarán las siguientes situaciones:

- 1.º- Si la retirada del permiso de conducir es igual o inferior a treinta días, se considerarán a todos los efectos como vacaciones retribuidas y disfrutadas. En caso de que el trabajador hubiera disfrutado de algún periodo vacacional, se deducirá de las futuras vacaciones.
- 2.º- Si la retirada del permiso de conducir es superior a treinta días, el contrato

de trabajo quedará en suspenso sin derecho a retribución, procediendo la empresa así mismo, a formalizar su baja en la Seguridad Social mientras el trabajador se encuentre en tal situación.

Artículo 28.º- Sanciones.

Las sanciones o multas de tráfico impuestas durante la jornada laboral serán, al cien por cien, por cuenta del trabajador, siempre que obedezcan a imprudencias o negligencias exclusivamente imputables a éste.

Artículo 29.º- Régimen disciplinario.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días y siempre que no cause un perjuicio irreparable.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de 10 días.
- h) Las discusiones con otros compañeros dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que el trabajador esté prestando sus servicios dentro de la jornada laboral, siempre que no sea en presencia del público.
- i) La ausencia de notificación a la empresa en el plazo de dos días del cambio

del número de teléfono móvil de disponibilidad al que se refiere lo dispuesto en el art. 16 del presente convenio.

- j) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados y en las normas aplicables.

2.- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuarto, durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas vigentes.

3.- Faltas muy graves. Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

- a) Mas de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo

- o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
 - e) El acoso sexual, moral o psicológico.
 - f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o avería de los vehículos o instalaciones.
 - i) Las deficiencias en la prestación de trabajo que produzcan consecuencias irreparables o que dañen gravemente la imagen de la empresa, como confusión de cadáveres u otras circunstancias que concurren en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte o similares.
 - j) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
 - k) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en las normas aplicables.

4.- Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5.- Procedimiento sancionador.

- 1) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales será

necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

- 2) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
- 3) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

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

Artículo 30.º- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que el trabajador esté uniformado. Se entregarán dos uniformes completos de verano e invierno, así como la correspondiente ropa de abrigo.

Artículo 31.º- Cese en la empresa.

El personal sujeto a este convenio colectivo que decida cesar de manera voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso provocará la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias correspondientes a estos días.

De igual modo, la empresa vendrá obligada a comunicar, con un plazo mínimo de quince días, a aquellos trabajadores de los que decida prescindir, la oportuna baja en la relación laboral.

CAPÍTULO IV

Definición de las categorías profesionales

Artículo 32.º- Categorías profesionales.

Se fijan las siguientes categorías profesionales:

- Agente de ventas y/o encargado: Es el trabajador que se encuentra a las inmediatas órdenes del Jefe de su Departamento, del Gerente de la empresa o del titular de la misma, teniendo a su cargo, con propia iniciativa y responsabilidad, una oficina o grupo similar, cuidando de la distribución y calidad de los trabajos encomendados al grupo y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar por sí trabajos de su grupo, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia. Asimismo, tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

También tiene por misión, el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicio o a quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deben prestarse. Este personal tiene también la obligación de dirigir ó efectuar los traslados de restos mortales y servicios que haya concertado, siendo responsable de su conducción y correcta entrega en el lugar de destino de acuerdo con las disposiciones legales administrativas vigentes en la materia.

Asimismo, si lo estima oportuno la dirección de la empresa, asumirá las funciones encomendadas a personal de cualquier otra de las categorías, con el fin de cubrir la carencia de dicho personal.

Por último y en casos especiales, el Encargado llevará a cabo el afeitado de cadáveres, percibiendo por ello una compensación económica que será establecida mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

- Conductor funerario de primera: Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios y proceder a su contratación, bien sea por medios manuales o mecanizados; tramitar la documentación administrativa de los servicios ante los juzgados, ayuntamientos, cementerios, médicos, despachos religiosos, aduanas, sanidad, jefaturas de aeropuertos o servicios portuarios, consulados y cualquier otro trámite necesario para la actividad; efectuar operaciones de acondicionamiento del cadáver, quedando excluidas de dicho acondicionamiento las labores de vestido, afeitado, lavado y taponado; realizará las tareas de colocación y retirada de cadáveres en la mesa de autopsia o tanatopraxia; asimismo, realizará el eferetramiento, cierre de féretros según la normativa vigente, así como porteo de éstos; recogerá los cadáveres oficiales y realizará su traslado al depósito judicial; porteará las urnas de restos de cenizas; realizará la carga, descarga y porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepultura; instalará los elementos necesarios para el enlutamiento y ornato de las cámaras mortuorias; se encargará de las tareas de desinfección de las cámaras y enseres propios de la empresa; montaje y desmontaje de capillas ardientes en los domicilios y hospitales; se encargará del buen estado de conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de las empresas, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros y coronas, así como de las labores de repaso de las mercancías con defectos; efectuará los cobros y pagos que le sean encomendados; colaborará en las tareas de publicidad necrológica en función de sus conocimientos; organizará las comitivas de vehículos de acompañamiento y dolor; se encargará de la conservación y limpieza y mantenimiento de los vehículos de la empresa; conducirá los vehículos de la empresa; realizará las tareas de atención al cliente que le sean encomendadas por sus superiores; realizará, por último, las tareas de incineración, siempre que éstas se lleven a cabo en instalaciones propias de la empresa.
- Conductor funerario de segunda: Durante los dos años de permanencia en esta categoría realizará las mismas funciones que el conductor-funerario de 1ª a excepción de la de contratación directa de servicios que la realizará bajo la supervisión de un superior. Un trabajador podrá permanecer en la categoría de conductor funerario de segunda como máximo un periodo de dos años, independientemente de si realiza contratación directa de servicios.
- Auxiliar administrativo, agente comercial y azafata/o: Los trabajadores o trabajadoras integrados en esta categoría colaborarán en gestiones administrativas de la empresa dentro y fuera de las instalaciones. Tienen asignadas, preferentemente, tareas de información y atención al público y todas cuantas afecten a la buena marcha de los locales de capillas. Podrán simultanear su

labor con la de telefonista, recepcionista o florista y ser requeridos para efectuar trabajos de ceremonial. Asimismo, realizarán acciones comerciales para ejecutar las labores de promoción de la empresa ante los diferentes organismos, Instituciones o empresas, actuando siempre bajo las directrices que les transmita la dirección de la empresa o el encargado de la misma. En el caso de que se le requiera para ello, también efectuará los cobros y pagos que le sean encomendados.

- Ayudante funerario: Es el trabajador que, sin iniciativa propia, ayuda al conductor funerario en las labores a él encomendadas. Igualmente tendrá a su cargo, el cuidado, conservación, mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa. Podrá simultanear su labor con la de telefonista, recepcionista o florista y ser requerido para efectuar trabajos de ceremonial.
- Personal de limpieza y mantenimiento: Es el personal que se encarga de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como de los elementos utilizados en los diferentes servicios.
- Vigilante-ordenanza: Es el personal que se ocupa de realizar el cargo dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, recoger o entregar la documentación y atender a las solicitudes de los clientes, indicándoles de quién o de donde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta, así como vigilar los puntos y accesos de las instalaciones de la empresa. Podrán simultanear su labor con la de telefonista, recepcionista o florista y ser requeridos para efectuar trabajos de ceremonial.

En todo caso, las tareas que se detallan en el presente Artículo, son a título enunciativo debiendo de realizarse, en su caso, todas aquellas propias de una empresa funeraria.

Artículo 33.º- Trabajos de superior categoría.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Cuando un trabajador ocupe un puesto de categoría superior, percibirá durante el tiempo que ocupe el citado puesto, la retribución de la categoría correspondiente a dicho puesto de trabajo. Esta retribución será la consignada en las tablas salariales. En ningún caso el trabajador que sustituye a otro podrá invocar derecho alguno respecto a la categoría o a las condiciones salariales que pudiese tener el trabajador sustituido.

Cuando esta eventualidad no venga dada por una sustitución, el trabajador afectado por esta circunstancia adquirirá, a partir del sexto mes, la condición de trabajador encuadrado en la categoría que ha venido desempeñando durante este periodo.

Artículo 34.º- Trabajos de inferior categoría.

Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, o por no disponer de un puesto de trabajo de su categoría, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de inferior categoría profesional, manteniéndose la retribución correspondiente a su categoría.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 35.º- Incapacidad temporaria.

El personal de las empresas afectadas por este convenio colectivo desde el primer día de la correspondiente baja por enfermedad común o profesional o por accidente de trabajo, percibirá, a cargo de la empresa el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) del salario real, durante un plazo máximo de tres meses a partir de la baja.

Artículo 36.º- Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en lo referente a la vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37.º- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa concertará para los trabajadores un seguro de accidentes que cubrirá las siguientes contingencias:

- Muerte por accidente laboral, común o de tráfico: (6.010,12 euros).
- Invalidez de cualquier grado producida por accidente o enfermedad profesional: (9.015,18 euros).

Artículo 38.º- Atrasos.

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente convenio serán abonados dentro del mes siguiente a la publicación oficial del mismo. Igualmente dicho criterio se aplicará para las revisiones de los años sucesivos.

ANEXO I
Tabla de salarios 2017

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE/€	PLUS ANUAL EN €	C. ANUAL €
Agente de Ventas y/o Encargado	815,23	90,15	11.503,37
Conductor Funerario de Primera	794,57	90,15	11.214,13
Conductor Funerario de Segunda	772,25	90,15	10.901,65
Ax. Administrativo, Ag.Comercial y Azafata	751,04	90,15	10.604,71
Ayudante Funerario	740,45	90,15	10.456,45
Limpieza y Mantenimiento	740,45	90,15	10.456,45
Vigilante Ordenanza	740,45	90,15	10.456,45

Tabla de salarios 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE/€	PLUS ANUAL EN €	C. ANUAL €
Agente de Ventas y/o Encargado	827,46	90,15	11.674,59
Conductor Funerario de Primera	806,49	90,15	11.381,01
Conductor Funerario de Segunda	783,84	90,15	11.063,91
Ax. Administrativo, Ag.Comercial y Azafata	762,30	90,15	10.762,35
Ayudante Funerario	751,56	90,15	10.611,99
Limpieza y Mantenimiento	751,56	90,15	10.611,99
Vigilante Ordenanza	751,56	90,15	10.611,99

Tabla de salarios 2019

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE/€	PLUS ANUAL EN €	C. ANUAL €
Agente de Ventas y/o Encargado	839,87	90,15	11.848,33
Conductor Funerario de Primera	818,59	90,15	11.550,41
Conductor Funerario de Segunda	795,59	90,15	11.228,41
Ax. Administrativo, Ag.Comercial y Azafata	773,74	90,15	10.922,51
Ayudante Funerario	762,83	90,15	10.769,77
Limpieza y Mantenimiento	762,83	90,15	10.769,77
Vigilante Ordenanza	762,83	90,15	10.769,77

Tabla de salarios 2020

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE/€	PLUS ANUAL EN €	C. ANUAL €
Agente de Ventas y/o Encargado	853,31	90,15	12.036,49
Conductor Funerario de Primera	831,69	90,15	11.733,81
Conductor Funerario de Segunda	808,32	90,15	11.406,63
Ax. Administrativo, Ag.Comercial y Azafata	786,12	90,15	11.095,83
Ayudante Funerario	775,04	90,15	10.940,71
Limpieza y Mantenimiento	775,04	90,15	10.940,71
Vigilante Ordenanza	775,04	90,15	10.940,71