

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del V Convenio colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia.

Visto el texto del V Convenio colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia, que se suscribió con fecha 19 de marzo de 2015, de una parte, por la Asociación Gallega de Empresas de Servicios Funerarios (AGESEF) y la Federación Gallega de Servicios Funerarios (FEGASERFU), y de otra, por las organizaciones sindicales UGT Galicia y Sindicato Nacional de CC.OO de Galicia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Trabajo y Economía Social

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 22 de mayo de 2015

Carmen Bouso Montero
Directora general de Trabajo y Economía Social

ANEXO

V Convenio colectivo para el sector de Pompas Fúnebres de Galicia

Índice

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito de aplicación



- Artículo 3. Ámbito de negociación
- Artículo 4. Vigencia
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad
- Artículo 6. Absorción y compensación
- Artículo 7. Derechos adquiridos y garantías *ad personam*
- Artículo 8. Comisión paritaria
- Artículo 9. Período de prueba
- Artículo 10. Organización del trabajo
- Artículo 11. Contratación, ingresos y provisión
- Artículo 12. Ascensos, traslados y permutas
- Artículo 13. Jubilación
- Artículo 14. Conocimiento del convenio
- Artículo 15. Realización de las tareas
- Artículo 16. Jornada laboral
- Artículo 17. Descanso semanal
- Artículo 18. Vacaciones
- Artículo 19. Tablas salariales. Incrementos salariales
- Artículo 20. Salario base
- Artículo 21. Horas extraordinarias
- Artículo 22. Domingos y festivos
- Artículo 23. Nocturnidad
- Artículo 24. Dietas y gastos de desplazamiento
- Artículo 25. Movilidad geográfica
- Artículo 26. Compensación por incapacidad temporal
- Artículo 27. Invalidez permanente total



- Artículo 28. Plan de pensiones
- Artículo 29. Premio por natalidad
- Artículo 30. Ayuda por defunción
- Artículo 31. Categorías profesionales
- Artículo 32. Trabajos de superior categoría
- Artículo 33. Trabajos de inferior categoría
- Artículo 34. Retirada del carné de conducir
- Artículo 35. Excedencias
- Artículo 36. Permisos y licencias
- Artículo 37. Derechos sindicales
- Artículo 38. Faltas y sanciones
- Artículo 39. Seguridad e higiene
- Artículo 40. Reconocimientos médicos
- Artículo 41. Ropa de trabajo
- Artículo 42. Formación profesional
- Artículo 43. Incompatibilidades
- Artículo 44. Derechos lingüísticos
- Artículo 45. Protección de datos y nuevas tecnologías

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres radicadas o que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Galicia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse, y a todos los



trabajadores, empleados de estas, cualesquiera que fuera su categoría profesional, tanto fijos como eventuales, con independencia del tiempo que lleven trabajando en ellas.

Se consideran empresas funerarias y de pompas fúnebres las que presten los siguientes servicios: traslado y recogida de cadáveres y restos dentro del territorio nacional e internacional, provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean necesarias ante las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y cualquier otro órgano público o privado, para la prestación de los servicios funerarios, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios. Asimismo, quedan incluidas dentro del presente convenio colectivo las actividades de tanatorio, velatorio, acondicionamiento y manipulación de cadáveres y crematorios.

Quedan excluidas del convenio las relaciones a las que se refiere el artículo 1, punto 3, del RCL 1995/997, del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito de negociación*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidas dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1 y 2.

Las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, las materias establecidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los trabajadores, así como la estructura y cuantía de las retribuciones salariales y extrasalariales, la jornada, el abono, compensación e importe retribución de las horas extraordinarias y la retribución del trabajo a turnos no podrán ser regulados por los convenios colectivos a los que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores, convenios acuerdos o pactos colectivos de empresa.

Artículo 4. *Vigencia*

El presente convenio, que entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, tendrá una duración de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Los efectos económicos del presente convenio operarán desde el 1 de enero de 2015. Las cantidades abonadas por las empresas durante el año 2015 que supongan una mayor retribución, en cómputo anual, con respecto al año 2014, serán consideradas como entregas a cuenta del presente convenio.



A falta de denuncia expresa, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales.

Cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión, formulando la denuncia de este a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que no llegara a constituirse la mesa de negociación en el período de tres meses, después de realizada la correspondiente denuncia, el texto del convenio quedará prorrogado, no así las tablas salariales, que aumentarán, en el caso de que sea por causas atribuibles a los trabajadores, con el IPC real para el año entrante más medio punto y con dos puntos si son atribuibles a las empresas.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6. *Absorción y compensación*

Las empresas que en cómputo anual abonen, por cualquier concepto o índole, retribuciones o salarios superiores a los establecidos en el presente convenio colectivo, podrán absorberlos y compensarlos en la forma en que el propio convenio establece y, en todo caso, el artículo 26.5º RCL 1995/997, del Estatuto de los trabajadores.

A los trabajadores se les garantizará en todo caso un incremento salarial establecido en las tablas sobre el salario base y el complemento personal del año anterior. La diferencia entre la retribución así calculada y las cantidades en tablas constituirán un complemento personal que se calculará cada año según la actualización de las nuevas tablas y se abonará distribuido en catorce o quince pagas.

Artículo 7. *Derechos adquiridos y garantías ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas, a título personal o a nivel de empresa, que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio o que sean adquiridas por los trabajadores por sentencia judicial o normativa laboral aplicable y que, con carácter global, excedan al mismo en cómputo anual.

En el mismo sentido, aquellos trabajadores que realizaran tareas no especificadas en el presente convenio, dado su carácter meramente enunciativo, respetando en todo caso lo



establecido en el contrato de trabajo, continuarán realizándolas, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 32 y 33 del presente convenio.

Artículo 8. *Comisión paritaria y sometimiento al AGA*

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se indican a continuación:

- Nombrar la comisión de control de plan de pensiones.
- Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- Vigilar del cumplimiento de lo pactado.
- Resolver aquellos problemas que sufra el sector ante las instancias administrativas de la Xunta de Galicia que correspondan.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- Desarrollar un protocolo contra el acoso en las empresas.
- Desarrollar las medidas a adoptar para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en las empresas del sector.
- Desarrollar los trámites y requisitos para que los trabajadores puedan conseguir el reconocimiento en el sector que los acredite como profesionales de servicios funerarios (carné profesional de funerario), con la obligación de las empresas de llevar un registro de los servicios prestados con el detalle de los trabajadores que intervinieron en ellos, diseñado por la comisión paritaria en el plazo de 3 meses desde la firma del convenio.
- Establecer las nuevas condiciones de contratación para el momento en que entre en vigor el carné profesional de funerario.
- Desarrollar los temarios de los exámenes necesarios para los ascensos de categoría, así como los plazos para su realización.



– Intervenir en el caso de discrepancia, entre empresa y trabajador, en la calificación de los exámenes realizados para los ascensos.

– Estudiar la posibilidad de que las empresas puedan conceder excedencias voluntarias para la realización de cursos de formación específicos del sector funerario a los trabajadores que lo soliciten, estableciendo las condiciones y límites para su concesión.

– Estudiar la posibilidad de implantar sistemas de incentivos a la productividad.

– Estudiar la manera de establecer un sistema de limpieza de las ropas de trabajo.

– Estudiar la posibilidad de liberar a un trabajador con representación sindical, para el desarrollo de sus funciones sindicales y vigilancia de la aplicación y cumplimiento del convenio en el sector y, en su caso, regular sus funciones y formas de compensación económica.

– Establecer las condiciones de utilización de los medios de la empresa para su utilización por los representantes sindicales.

– En un plazo máximo de seis meses estudiará una gratificación especial para todos los trabajadores que desarrollen su actividad los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero.

– En un plazo máximo de seis meses estudiará la implantación de un plus de disponibilidad fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

La comisión paritaria estará formada por doce miembros o vocales que serán designados, seis por la representación social y seis por la representación empresarial.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo requiera alguna de las partes interesadas y, como mínimo, cada tres meses.

Los acuerdos requerirán, para su validez, la mayoría dentro de cada una de las dos partes.

Para la resolución extrajudicial de los conflictos laborales, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia y prórrogas, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresa-



rios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CIG, en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 9. *Período de prueba*

1. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

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

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo para el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Artículo 10. *Organización del trabajo*

1. La responsabilidad y capacidad de organización del trabajo y de la empresa, con sujeción a la legislación vigente. Con este objeto la empresa actuará asegurando la participación de los trabajadores y de su representante de cara a conseguir los mejores niveles de calidad, productividad y salud laboral mediante la utilización racional y adecuada de los recursos. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo acordado bajo la dirección del empresario o de quien este delegue.

Las secciones sindicales y la representación del personal a través del comité de empresa tendrán, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente. Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, la modificación de condiciones de trabajo que afecten a un colectivo



o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras requerirá la previa negociación con la representación sindical y unitaria del personal y, en ausencia de estas, con la comisión paritaria del convenio.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador actuará con diligencia y colaboración en el trabajo. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus recíprocas prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. Pondrá en conocimiento de los trabajadores o sus representantes sindicales la colocación de cámaras de vigilancia.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico con quien haya contratado la empresa las contingencias médicas de accidentes. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por esas situaciones.

Artículo 11. *Contratación, ingresos y provisión*

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores que recoge el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Los conductores funerarios serán contratados como conductores funerarios de 3ª.

A partir de la entrada en vigor del carné profesional de funerario, se estará a lo acordado por la comisión paritaria en materia de contratación.

En todo caso, se garantizará un 85 % de contratos indefinidos de todo el equipo de personal. En este porcentaje no se tendrán en cuenta los contratos firmados para sustituir trabajadores en excedencia, baja o reducción de jornada (jubilación parcial o anticipada).

Para la definición de la modalidad contractual se tendrá en cuenta el motivo de la contratación atendiendo a la causa del contrato, que deberá ser, por lo tanto, indefinido o temporal en función de que el puesto de trabajo a cubrir y el motivo de la contratación sea indefinido o temporal.



De no cumplirse este porcentaje según el precepto del párrafo anterior, tendrá la consideración de indefinido el 85 % de los contratos con mayor antigüedad.

Podrán establecerse contratos de interinidad para sustituir trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y a causa de la sustitución.

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa deberán comunicarlo a esta con una antelación mínima de 15 días. La empresa podrá descontar de la correspondiente liquidación la cantidad de un día de salario base de convenio más complemento personal por cada día de incumplimiento del preaviso.

Artículo 12. *Ascensos, traslados y permutas*

El ascenso, traslado y permutas de los/as trabajadores/as en las empresas se hará conforme a lo establecido en los reglamentos de régimen interno de esta y del Estatuto de los trabajadores.

Los conductores funerarios 3ª ascenderán a CF de 2ª a los seis meses y, posteriormente, a CF de 1ª a los doce meses.

Los trabajadores con categorías de auxiliar administrativo ascenderán a oficial de 2ª a los doce meses y, posteriormente, a oficial de 1ª a los doce meses siguientes, a petición del trabajador y tras superar un examen técnico que elaborará la comisión paritaria.

La empresa resolverá la petición en un plazo máximo de tres meses, entendiéndose favorable al trabajador si no existe respuesta por parte de la empresa.

Los trabajadores con la categoría de auxiliar administrativo y oficiales administrativos de 2ª con antigüedad mayor de cuatro años ascenderán directamente a la categoría superior a la entrada en vigor de este convenio.

El cambio de categoría se realizará, para los contratos firmados entre el 1 y 15 del mes, el día 1 del mes de cumplimiento del plazo establecido y, para los firmados entre el 16 y 31, el día 1 del mes siguiente al del cumplimiento del plazo establecido.

A partir de la entrada en vigor del carné profesional de funerario, se estará a lo acordado por la comisión paritaria en materia de ascensos, cambios de categoría y promoción interna.



Artículo 13. *Jubilación*

En caso de acuerdo previo entre empresa y trabajador, este podrá acogerse a la jubilación anticipada o parcial de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14. *Conocimiento del convenio*

Tanto las empresas como el personal deben conocer perfectamente este convenio y cumplirlo con exactitud y diligencia. La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores promoverán su adecuada difusión.

Las empresas financiarán la edición de ejemplares suficientes para todos los trabajadores tanto del texto del convenio como de las revisiones salariales y de sus documentos complementarios.

Artículo 15. *Realización de las tareas*

1. Las empresas dotarán a los servicios con el personal necesario en los términos de calidad y profesionalidad suficiente para garantizar su prestación y cumpliendo en todo caso la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Todos los trabajadores deberán realizar un curso básico específico del sector en materia de prevención de riesgos, tanto el personal propio fijo o temporal, así como el personal subcontratado, como condición indispensable para trabajar en el sector.

2. Los trabajadores de los grupos profesionales a extinguir que no se integraron en los nuevos grupos profesionales serán destinados en los turnos y servicios que menos afecten al normal desarrollo y funcionamiento de la empresa. A nivel de empresa podrán establecerse, por pacto de empresa, grupos profesionales nuevos, siempre encuadrados en los niveles salariales existentes.

Artículo 16. *Jornada laboral*

1. La jornada laboral ordinaria será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

2. Se establece un descanso de 30 minutos para el personal con jornada continuada, computable como trabajo efectivo, que no será así para aquellos que estuvieran en jornada partida.



3. La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de media en cómputo anual, incluidas las guardias, los domingos y festivos.

4. La jornada de trabajo efectivo, dadas las características especiales y de atención al público que concurren en las empresas afectadas por el presente convenio, será fijada y distribuida por las empresas en función de sus necesidades de servicio, de forma que en todo momento quede garantizada su prestación, pudiendo establecerse, en su caso, turnos que se estimen necesarios para dar cobertura a su actividad.

Los trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes y no perciban plus alguno por los conceptos de domingos, festivos y nocturnos, tendrán una jornada de 1.751 horas anuales, en todo caso, respetando los descansos que establece el Estatuto de los trabajadores.

5. Las empresas dispondrán de un calendario laboral anual expuesto en el tablón de anuncios, en el primer mes del año, que contenga cuando menos los días de trabajo ordinario, el sistema de turnos y guardias con concreción del número de horas y días que hará cada trabajador.

Las empresas elaborarán la rotación de turnos de los trabajadores con la antelación suficiente, no oponiéndose al cambio correspondiente entre trabajadores del mismo grupo profesional y/o departamento, siempre que sea comunicado por escrito a la empresa con 24 horas de antelación como mínimo.

Las modificaciones del calendario laboral que por orden de la empresa se establezcan serán por causas imprevistas, por ejemplo, la ausencia repentina y no programada de un trabajador.

6. Se entiende por trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado a él. Fuera de la jornada establecida por el presente convenio y por el calendario laboral el trabajador, en tanto no desarrolle la comisión paritaria el plus de disponibilidad, no tiene obligación de estar disponible ni localizable telefónica o personalmente.

7. La jornada de los trabajadores cuya actividad pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no se pueda realizar en régimen de turnos con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo necesario para eso, en la forma y mediante la compensación que se establece en el presente convenio y con respeto, en todo caso, de los períodos de descanso entre jornadas y se-



manal previstos en la legislación vigente. El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

8. Por las propias características de la actividad, las empresas podrán establecer, por circunstancias imprevistas urgentes, extraordinarias o fortuitas, prolongaciones de la jornada ordinaria que deba realizar el trabajador, que serán abonadas como horas extraordinarias o compensadas con el tiempo de descanso en igual proporción que estas.

9. Para establecer la jornada irregular se estará a lo establecido en el artículo 34.2 y 3 párrafos, RCL 1995/997, del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

10. La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes. En el caso de que las empresas organicen su actividad en régimen de turnos, la jornada se considerará distribuida durante todos los días del año, incluidos sábados, domingos y festivos.

11. Disponibilidad. La comisión paritaria estudiará la implantación de un plus de disponibilidad fuera de la jornada de trabajo ordinario.

Artículo 17. *Descanso semanal*

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, por su condición de servicio permanente. La empresa cuidará de que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical.

Artículo 18. *Vacaciones*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, no será inferior a 30 días naturales.

Si la empresa solicita, de acuerdo con el trabajador, partir las vacaciones anuales en dos períodos, la suma total no será inferior a 32 días naturales.

2. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, como máximo, a 31 de octubre del año anterior.

3. Las empresas cuidarán que todos los trabajadores disfruten sus vacaciones de forma rotativa.



4. La empresa no se opondrá al cambio de período vacacional entre trabajadores de este grupo o departamento, siempre que sea comunicado a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

Artículo 19. *Tablas salariales. Incrementos salariales*

El incremento salarial sobre los valores de las tablas salariales de 2014 se ajustará con el IPC real para cada año, garantizando un incremento mínimo del 0.5 % y un máximo de 1.5 % para cada año de vigencia del convenio.

La actualización de las nóminas y los atrasos desde el 1 de enero de 2015 se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente de la fecha de publicación del presente convenio.

Las tablas salariales para el año 2015 quedan de la siguiente manera:

Categorías	2014	2015
Jefe adm.	21.264,44	21.370,76
Oficial 1ª adm.	17.171,04	17.256,90
Oficial 2ª adm.	16.183,54	16.264,46
Aux. adm.	15.029,49	15.104,64
Funerario 1ª	17.171,04	17.256,90
Funerario 2ª	15.029,49	15.104,64
Funerario 3ª	13.977,42	14.047,31
Azafata	15.029,49	15.104,64
Mantenimiento y limpieza	13.977,42	14.047,31

Artículo 20. *Salario base*

El salario base es la retribución salarial establecida para cada categoría según las tablas salariales. En él no se incluye ningún otro concepto salarial de los que están definidos específicamente en el presente convenio colectivo.

Los importes brutos anuales se refieren a la jornada laboral que establece el convenio. La división del salario base anual entre la jornada anual dará lugar al valor hora ordinaria.



Artículo 21. Horas extraordinarias

Las empresas, siempre que no se perturbe el normal proceso del servicio y a elección del trabajador, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos de descanso en el porcentaje que se establezca, debiendo efectuarse dentro de los dos meses siguientes a su realización. En otro caso, serán abonadas económicamente, al coste de la hora trabajada según convenio, con un recargo del 25 % en días laborales y del 50 % los domingos y festivos.

Teniendo en cuenta lo expuesto en este artículo, el cálculo de las horas extras queda como sigue:

Horario diurno (de 6.00 de la mañana a 22.00 de la noche):

- Hora extra días laborables (hora ordinaria +25 %).
- Hora extra de domingos y festivos (hora ordinaria +40 % +50 %).

Horario nocturno (de 22.00 de la noche a 6.00 de la mañana):

- Hora extra días laborables (hora ordinaria +20 % +25 %).
- Hora extra de domingos y festivos (hora ordinaria +20 % +40 % +50 %).

Artículo 22. Domingos y festivos

Todos los trabajadores/as que desarrollen su jornada laboral ordinaria en domingos y festivos establecidos de acuerdo con el calendario laboral percibirán un incremento del 40 % sobre el salario base de convenio y complemento personal.

Artículo 23. Nocturnidad

Cuando los trabajadores desarrollen su jornada laboral ordinaria entre las 22.00 de la noche y las 6.00 de la mañana, el salario base de convenio y el complemento personal se incrementará en un 20 %. Este plus solamente se percibirá por las horas efectivamente trabajadas dentro de ese horario, excepto que el salario esté expresamente fijado en función de la nocturnidad.



Artículo 24. *Dietas y gastos de desplazamiento*

Una vez acordado y efectuado el desplazamiento, la empresa abonará al trabajador en servicio los gastos reales debidamente justificados y previamente autorizados. La empresa anticipará la cantidad necesaria antes de que se efectúe el desplazamiento.

Se respetarán las condiciones particulares de cada empresa que supongan unas condiciones superiores.

Artículo 25. *Movilidad geográfica*

Se considera que existe movilidad geográfica cuando la empresa traslade al trabajador a un centro de trabajo distinto del habitual que diste más de 25 km, o treinta minutos de traslado, siempre que los desplazamientos se produzcan fuera de la jornada de trabajo y por cuenta del trabajador.

En el caso contrario, o sea, si los traslados a un centro de trabajo distinto se producen dentro del límite espacial de 25 km o temporal de 30 minutos, y los desplazamientos se realizan dentro de la jornada de trabajo y en medios de transporte facilitados por la empresa, no se considerará que existe movilidad geográfica.

De existir un traslado a un centro o lugar de trabajo distinto, dentro del límite de 25 km o temporal de 30 minutos, la empresa deberá compensar al trabajador los gastos ocasionados, con el pago de 0,19 € por la diferencia de km que el trabajador tuviera que realizar por día de trabajo, en jornada ordinaria, desde el centro de trabajo original al nuevo lugar, siempre y cuando este se encuentre más lejos de su domicilio habitual.

En el primer supuesto se entenderá que se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por lo que la empresa deberá pactar con el trabajador las condiciones en las cuales el trabajador podrá aceptar o no dicha movilidad.

Artículo 26. *Compensación por incapacidad temporal y accidente de trabajo*

Los trabajadores percibirán el 100 % del salario base más el complemento personal desde el primer día de baja en caso de enfermedad profesional, accidente laboral, incluido el accidente «in itinere», o los que causen baja de IT por intervención quirúrgica u hospitalización, por un período máximo de 6 meses de convalecencia, siendo a cargo del trabajador los tres primeros días de baja por enfermedad común.



Artículo 27. *Invalidez permanente total*

A los trabajadores/as afectados declarados en situación de invalidez permanente total para su trabajo habitual se les dará ocupación efectiva, siempre que exista vacante un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales y cualificación profesional, asignándoles el salario que corresponda a su empleo.

Artículo 28. *Plan de pensiones*

La aportación de las empresas al plan de pensiones será del 2 % del salario base para todos los trabajadores que realicen, a su vez, la aportación del 0,5 % sobre las mismas cantidades, descontado mensualmente de la nómina.

En caso de que el trabajador aporte el 1 % o más, la empresa aportará el 3 %.

Los trabajadores podrán realizar aportaciones al plan hasta el máximo legal permitido, descontado mensualmente de la nómina, cuando así lo soliciten a la empresa.

La Comisión de control del plan de pensiones estará compuesta por la representación sindical y empresarial en proporción a su representación, que será definida por la comisión paritaria en su primera reunión.

Artículo 29. *Premio por natalidad*

Se establece un premio en pago único por nacimiento o adopción de cada hijo de 400 euros y actualizable de la misma forma que las tablas salariales anualmente, para todos los trabajadores con una antigüedad superior a seis meses. El abono de esta cantidad se realizará en la primera nómina que se deba abonar al trabajador después de que el trabajador comunique el hecho a la empresa por medio de documentación que lo acredite.

Artículo 30. *Ayuda por defunción*

Cuando un trabajador/a con una antigüedad superior a 6 meses fallezca estando en activo, la empresa abonará a sus herederos legales el importe de seis mensualidades de salario base de convenio más complemento personal. Se entiende por mensualidad la cantidad resultante de dividir el salario base anual de convenio más el complemento personal entre 12.

Las empresas podrán instrumentalizar esta prestación a través de un seguro de vida, debiendo ser comunicada esta circunstancia a cada trabajador.



Se respetarán las condiciones particulares de cada empresa que supongan unas condiciones superiores.

Artículo 31. *Grupos profesionales*

1. Encargado/a jefe administrativo: es el trabajador/a que está a cargo de la empresa, encuadrada en el ámbito de la aplicación de este convenio, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores.

2. Oficial administrativo/a de 1ª: es el trabajador/a que, dotado de iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de su inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia en el ámbito administrativo los trabajos siguientes: control y despacho de correspondencia; relaciones administrativas con organismos oficiales, instituciones, empresas y asesorías externas de la empresa; contabilidad de la empresa; confección de nóminas y seguros sociales; efectuará cobros y pagos que le sean encomendados y colaborará en las tareas de infografía y publicidad necrológica en función de sus conocimientos; organización administrativa en general; atención de las comunicaciones en caso de ausencia o inexistencia de categoría inferior, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá poseer conocimientos de informática de gestión a nivel usuario, retención de impuestos, IRPF, etc. A la vez, ofrecer a los clientes las distintas modalidades de servicio y proceder a su contratación, bien sea por medios manuales o mecanizados y tramitar la documentación administrativa de los servicios ante los juzgados, ayuntamientos, cementerios, médicos, despachos religiosos, aduanas, sanidad y jefatura de aeropuertos o servicios portuarios y ventas.

3. Oficial administrativo/a de 2ª: es el trabajador/a que, dotado de iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de su inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia en el ámbito administrativo los trabajos siguientes: control y despacho de correspondencia; relaciones administrativas con organismos oficiales, instituciones, empresas y asesorías externas de la empresa; efectuar cobros y pagos que le sean encomendados, así como colaborar en las tareas de infografía y publicidad necrológica en función de sus conocimientos; organización administrativa básica; atención de las comunicaciones en caso de ausencia o inexistencia de categoría inferior, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá poseer conocimientos de informática de gestión a nivel usuario y, a la vez, ofrecer a los clientes las distintas modalidades de servicio y proceder a su contratación, bien sea por medios manuales o mecanizados, y tramitar la documentación administrativa de los servicios ante los juzgados, ayuntamientos, cementerios, médicos, despachos religiosos, aduanas, sanidad y jefatura de aeropuertos o servicios portuarios y ventas.



4. Auxiliar administrativo/a: es el personal que realiza los trabajos de tramitación ante los juzgados, ayuntamientos, médicos, etc. mecanografiando los documentos, conociendo los elementos de trabajo que se le faciliten y realizando los trabajos administrativos básicos y también las ventas.

5. Azafata: colabora en gestiones administrativas dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.

Tienen asignadas, preferentemente, tareas de información y atención al público y todas cuantas tareas afecten a la buena marcha de los locales de capillas. Podrán simultanear su cometido con el de telefonista y serán requeridas para efectuar trabajos de ceremonial.

6. Conductor-funerario de 1ª, 2ª y 3ª: ofrecer a los clientes las distintas modalidades de servicio y proceder a su contratación domiciliaria, bien sea por medio de manuales o mecanizados; tramitar la documentación administrativa de los servicios ante los juzgados, ayuntamientos, cementerios, médicos, despachos religiosos, aduanas, sanidad y jefaturas de aeropuertos o servicios portuarios; efectuar las operaciones de acondicionamiento del cadáver (lavado, taponado y afeitado), así como su vestimenta; realizar las tareas preparatorias para la conservación transitoria, embalsamamiento y tanatopraxia, colaborando en todo momento con el tanatólogo o tanopractor en la realización de las referidas operaciones; realizar el enferetramiento, cierre de féretros según la normativa vigente, así como el porteo de estos; recoger los cadáveres oficiales y realizar su traslado al depósito judicial; portear las urnas de restos y cenizas; realizar la carga, descarga y porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepultura; instalar los elementos necesarios para el enrutamiento y ornato de las cámaras mortuorias, así como encargarse de las tareas de desinfección de las cámaras y aparejos; encargarse del buen estado de conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de las empresas, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, así como los cometidos de repaso de mercancías con defectos; efectuar cobros y pagos que le sean encomendados, así como colaborar en las tareas de publicidad necrológica en función de sus conocimientos; organizar las comitivas de vehículos de acompañamiento y dolor; encargarse del mantenimiento y conservación de los vehículos; conducir los vehículos de la empresa; realizar las tareas de atención al cliente que le sean encomendadas por sus superiores, así como las tareas de incineración.

Cada una de las tres categorías de conductores funerarios realizará estas tareas, diferenciándose el grado de responsabilidad y eficiencia en concordancia con su nivel salarial.



Por ser una categoría de entrada en la profesión, el funerario de tercera, durante el tiempo que permanezca en la categoría, se iniciará en las distintas tareas de la profesión y alcanzará el conocimiento de los distintos servicios que ofrecen las empresas funerarias, debiendo realizar la formación en materia de prevención necesaria para desarrollar su trabajo.

7. 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 distintos servicios.

8. 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 las solicitudes de los clientes indicándoles de quién o donde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta, así como vigilar los puntos y accesos de las instalaciones de la empresa.

En todo caso, las tareas que se describen son enunciativas y se realizarán aquellas propias de una empresa funeraria.

Artículo 32. *Trabajos de superior categoría*

1. Por necesidades del servicio, la empresa puede 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.

2. Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo 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 consignada en las tablas salariales. En ningún caso el trabajador que sustituya a otro podrá invocar ningún derecho a la categoría o condiciones salariales personales que pudiera tener el trabajador sustituido.

3. Ningún trabajador podrá desempeñar trabajos de superior categoría durante un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

4. Cuando se presuponga que la realización del trabajo de superior categoría va a superar el período de un mes, la dirección de la empresa deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores.



Artículo 33. *Trabajos de inferior categoría*

1. 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.

2. Cuando se comunique a un trabajador que realice trabajos de inferior categoría, se comunicará también a los representantes de los trabajadores, para que emitan informe y, una vez analizado dicho informe, se determinará si debe continuar realizando este trabajo o debe pasar de modo inmediato a realizar el de su categoría. En todo caso se procurará que esta situación se mantenga el menor tiempo posible y en ningún caso deberá superar los tres meses.

Artículo 34. *Retirada del carné de conducir*

Para el caso de que un trabajador que dentro de sus funciones tenga las de conducir un vehículo, sea sancionado por la autoridad competente con la retirada del carné de conducir, podrá optar por la suspensión del contrato de trabajo por imposibilidad sobrevenida, mientras dure la sanción, o cambiar sus funciones acomodándose a las de otra categoría profesional que no requiera la conducción de vehículos, sólo mientras dure la retirada del carné, y percibiendo la retribución correspondiente a la categoría profesional que desarrolle en ese tiempo.

En el caso de que el trabajador optara por esta segunda opción, no se podrá entender, en ningún caso, que el desarrollo de ese trabajo constituya una movilidad funcional.

Artículo 35. *Excedencia*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de 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.

2. El trabajador con, por lo 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 cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, 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, que comenzará a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, excepto que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle una actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, su comienzo finalizará la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para los cuales deberá ser convocado o convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de duración de la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. A su vez, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o semejante categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.



6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

En todo caso se estará a lo dispuesto en conciliación de e familiar.

Artículo 36. *Permisos y licencias*

El trabajador, previo aviso con antelación de 48 horas en los casos que proceda, y justificación, podrá ausentarse del trabajo en el momento que se produzca el hecho, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos o por el tiempo siguiente:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio, previo aviso de 48 horas de antelación.

b) 3 días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de las parejas de hecho. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento que suponga más de 200 km en un sentido al efecto, el plazo será de 5 días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual, previo aviso de 48 horas de antelación.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica, previo aviso de 48 horas de antelación siempre que sea posible.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 RCL 1995/997, 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 esta 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.



f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso de 48 horas de antelación.

g) 1 día de asuntos propios, previo aviso de 48 horas de antelación.

h) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del sistema de salud pública, para el trabajador o hijos menores de edad a su cargo, previo aviso de 48 horas de antelación, siempre que sea posible.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso en que ambos trabajen.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo



lo serán resueltos por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis RCL 1990/922 de la Ley de procedimiento laboral (RCL 1990/922, 1049).

Artículo 37. *Derechos sindicales*

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, en los términos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones con los demás trabajadores y con el asesoramiento de representantes de su sindicato ajenos a la empresa, recaudar cotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Por requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

3. Las horas sindicales serán las establecidas legalmente más nueve horas mensuales a distribuir proporcionalmente entre la representación sindical de la empresa y serán gestionadas por los representantes de los trabajadores, pudiendo acumularse mediante acuerdo de los delegados en el ámbito de la empresa, previa comunicación la empresa.

4. Los trabajadores que pertenezcan a la comisión paritaria del convenio podrán acudir a las reuniones de esta, limitándose a un trabajador por empresa y a ocho horas cada tres meses, con permiso retribuido y sin que ese tiempo se tenga en cuenta a efectos de las horas sindicales previstas en el apartado 3 del presente artículo.

La comunicación a la empresa del permiso sindical deberá realizarse con una antelación mínima de 48 horas a su disfrute, salvo urgencia debidamente justificada.

Artículo 38. *Faltas y sanciones*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y or-



ganización 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 gradación que se establece en el presente artículo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores será clasificada como leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuera 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 hubiera.

6. 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 antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditara la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que eso no causara riesgo a la integridad de las personas o de las cosas. Siendo así, 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 se perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que fuera responsable y que produzcan deterioros leves a este.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.



7. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o 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 o cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra d) del número 7 de este mismo precepto.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del 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 derivaran perjuicios graves a la empresa, causar avería en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaran riesgo de accidente para las personas, en que serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los daños o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos o bienes a su cargo, cuando de eso se derivara 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 cuales no estuviera 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, mediara la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de eso no se derivara perjuicio grave para las personas o cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de modo no repetido.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que mediara sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

8. 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, 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, compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de 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 a 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 el caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desempeñen 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.
- m) Las derivadas de los apartados 6.d) y 7.l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de las faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador fuera sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.
- ñ) El incumplimiento en materia de protección de datos y nuevas tecnologías.

9. Sanciones. 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 período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse el plazo de seis meses.

Se hace especial referencia a la prohibición de facilitar cualquier dato referente a los servicios prestados por las empresas a personas físicas o jurídicas que no estén legítimamente autorizadas para su obtención, debiendo utilizar los mismos exclusivamente para la debida prestación de los servicios solicitados.



El incumplimiento de esta prohibición será considerado como falta muy grave y será sancionado con el despido disciplinario, sin perjuicio de la adopción de otras medidas legales como la reclamación civil o penal.

Artículo 39. *Seguridad e higiene*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, con el objeto de promover activamente la protección de la salud de los trabajadores, se comprometerán a desarrollar la Ley de prevención de riesgos laborales y alcanzar el mayor grado de seguridad en el desarrollo de la actividad.

2. La patronal del sector manifiesta su intención de cumplir escrupulosamente las disposiciones legales vigentes y considerar la política de prevención como un elemento integrado en el conjunto de su actividad al mismo nivel que sus políticas sobre otras materias.

3. Las organizaciones sindicales que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo que no afecten a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y del ambiente de trabajo, a desarrollar objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de una planificación preventiva de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley de prevención. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras o las organizaciones firmantes participarán y velarán por su cumplimiento en todo momento.

Las técnicas preventivas deberán intentar la eliminación del riesgo para la salud de la persona trabajadora desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones que se realicen como en los elementos empleados en el proceso.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento de prevención y se comprometen, asimismo, a realizarla de forma eficiente.



Artículo 40. Reconocimientos médicos

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia de la salud según la legislación vigente, de prevención de riesgos laborales, las empresas están obligadas a la realización de un reconocimiento médico específico para todos los trabajadores, en relación directa con el mapa de prevención de riesgos anual, por personal médico designado por el empresario, así como a conceder el tiempo necesario para la realización de estos reconocimientos.

Con el fin de que las empresas puedan programar estos actos sanitarios de vigilancia de la salud y dado que sólo se pueden llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, los representantes de los trabajadores elaborarán una relación con todos los trabajadores de la empresa, indicando quién desea someterse al reconocimiento médico y quién no, la cual entregarán a la dirección de la empresa dentro de los tres primeros meses de cada año.

Aquellos trabajadores que expresaran su deseo de no someterse al reconocimiento y que con posterioridad deseen realizarlo deberán comunicarlo a la empresa.

Artículo 41. Ropa de trabajo

Las empresas estarán obligadas a suministrar las garantías necesarias para que el trabajador tenga en todo momento dos uniformes de verano y dos de invierno, completos y en buen estado, incluido el calzado.

El suministro del calzado se entenderá cumplido con la entrega de dos pares de zapatos o, alternativamente, con el abono de 123,52 € + incremento salarial, quedando en 124,14 para el año 2015, que se abonará en la primera nómina de cada año.

Esta cantidad se verá incrementada en los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

El trabajador será el responsable de mantener la ropa de trabajo que se le entregue en perfecto estado de limpieza e higiene. La ropa de trabajo no podrá ser utilizada fuera de las horas de trabajo.

La comisión paritaria estudiará la manera de establecer la limpieza de la ropa de trabajo.



Artículo 42. Formación profesional

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial y continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que colabore para alcanzar la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo), y que haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos y habilidades de modo permanente.

Para eso, las partes firmantes creen conveniente colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados. En esta perspectiva, las partes firmantes de este convenio acuerdan adherirse al segundo Acuerdo nacional de formación continua, suscrito por las confederaciones de CC.OO., UGT, CIG y CEOE CEPYME, según Resolución de 14 de enero de 1997, publicada en el BOE núm. 128, de 1 de febrero.

Artículo 43. Incompatibilidades

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

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran desarrollando alguna de las actividades antes mencionadas con el conocimiento de la empresa, podrán continuar realizándolas, debiendo proceder las empresas a su autorización por escrito.

Artículo 44. Derechos lingüísticos

Todo trabajador tiene derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega.

Las empresas favorecerán la formación lingüística para mejorar el servicio al público en los puestos de trabajo, de acuerdo con sus recursos y necesidades.



La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores potenciarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas, en las relaciones laborales, en la formación profesional y en sus relaciones con los consumidores, administraciones públicas y entidades privadas radicadas en Galicia, de modo que se normalice el empleo de lengua gallega como un instrumento de comunicación de empresa con sus interlocutores internos y externos. Se hará especial hincapié en las comunicaciones con los trabajadores y en la utilización del gallego como lengua de su publicidad, teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior.

Artículo 45. *Protección de datos y nuevas tecnologías*

De acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 15/1999 (RCL 1999/3058), los trabajadores afectados por el presente convenio quedan informados de la incorporación de sus datos a los ficheros existentes en las empresas para el mantenimiento de su relación contractual y para las finalidades del propio cumplimiento de lo establecido en los distintos artículos de este convenio. Del mismo modo autorizan a que sus datos personales sean facilitados a los representantes de los trabajadores para los fines previstos en la legislación vigente.

Los ficheros creados estarán bajo la supervisión y control de las empresas respectivas, ante los cuales los trabajadores podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la forma prevista en la legislación vigente.

Dado el carácter sensible de los datos a los que tienen acceso los trabajadores, estos están especialmente obligados al secreto profesional respecto a los datos de carácter personal, tal y como se definen en la LOPD, Ley orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, en cuyo tratamiento intervengan, con independencia de que la empresa sea la responsable del fichero o la encargada de su tratamiento por cuenta de un cliente. Del mismo modo, los trabajadores han de cumplir y respetar las medidas generales de seguridad que la empresa establezca respecto de los ficheros que contengan datos personales, así como cumplir con las obligaciones impuestas en el documento de seguridad que se elabore en cumplimiento de lo dispuesto en el Real decreto 994/1999, Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal, y normas que lo sustituyan o desarrollen.

Respecto del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, la utilización del correo electrónico y de la navegación por internet sólo está permitida por motivos estrictamente laborales y el uso y control de los ordenadores y de los programas informáticos instalados y facilitados por las empresas quedará limitado exclusivamente por razones de trabajo, siendo el trabajador el único responsable de la custodia de las claves de acceso utilizadas para su trabajo, las cuales son personales e intransferibles.

