

COMISIONES OBRERAS DEL HÁBITAT

Convenio Colectivo Provincial
Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias
Valladolid

2021-2023



hábitat

VI CONVENIO COLECTIVO
PARA EL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES Y EMPRESAS FUNERARIAS
PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Son partes firmantes del presente Convenio, por la parte empresarial, la Asociación de Empresarios de Pompas Fúnebres de Valladolid (ASEMPOFUVA), Asociación Vallisoletana de Empresas de Servicios Funerarios (AVASEF), Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE Valladolid) y, por la parte social los representantes las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- **Ámbito funcional:** El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas y trabajadores/as cuya actividad principal sea la de Pompas Fúnebres, entendiéndose por tal las que presten los servicios que a continuación se mencionan con carácter meramente enunciativo: traslado de cadáveres y de restos tanto dentro del territorio nacional como en el extranjero, provisión de féretros e instalación de capillas ardientes, tanatorio, servicios de incineración, enterramiento y realización de cuantas gestiones sean preceptivas en relación con las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con la prestación de tales servicios.

Artículo 2º.- **Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as que prestan en la actualidad o lo hagan en el futuro servicios relacionados con la actividad de Pompas Fúnebres en todo el territorio de la provincia de Valladolid.

Artículo 3º.- **Ámbito personal:** El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal al servicio de empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, excepción hecha de las contenidas en el art. 1º punto 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- **Vigencia:** El presente Convenio Colectivo tendrá sus efectos, con independencia de la fecha de su publicación, desde el 1 de enero de 2021 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente dos meses antes de finalizar su vigencia. El presente Convenio Colectivo permanecerá en su totalidad vigente hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas: Se establecen como mínimos las condiciones económicas más beneficiosas que se consignan en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto. Los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones económicas y/o sociales más beneficiosas respecto a las convenidas, establecidas por la legislación aplicable o que rijan en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vengan disfrutándolas.

Artículo 7º.- Complemento Personal: Se establece un complemento personal de carácter y naturaleza salarial, cuyo importe será la diferencia, en cómputo anual, entre las cantidades que, por todos los conceptos fijos, vinieran percibiendo personalmente los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio con anterioridad a su entrada en vigor y las que les corresponda percibir conforme a lo pactado en el mismo.

Dicho complemento personal, que no podrá ser objeto de absorción ni compensación por las mejoras convencionales o legales que en el futuro pudieran ser de aplicación, tendrá carácter revisable y experimentará, en lo sucesivo, el mismo incremento que experimente la Tabla Salarial.

Determinada la cuantía individualizada del referido complemento personal en cómputo anual, la cantidad resultante se dividirá entre el número de pagas previstas en el Convenio Colectivo y, el importe que resulte, será objeto de abono mensual.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria:

1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios. La Sede de la Comisión Paritaria se fija en la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE Valladolid) sito Plaza Madrid 4 – 2ª planta – 47001 – Valladolid.

2. Los representantes de los trabajadores (3) serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de éste Convenio, independientemente de que alguna organización no tuviera representación en el sector. Los tres representantes de los empresarios serán designados por CEOE VALLADOLID, ASEMPOFUVA Y AVASEF.

3. Será Presidente de la Comisión Paritaria, uno de los Representantes de los Trabajadores elegido por todos los miembros de la Comisión Paritaria al firmar el Convenio y para todo el periodo de vigencia del mismo. Será Secretario de la Comisión Paritaria el designado por CEOE VALLADOLID, ASEMPOFUVA Y AVASEF.

4. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación 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.

5. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de los componentes de la misma, a tal efecto el solicitante deberá comunicar por escrito, al Secretario de la Comisión, el asunto objeto de tratamiento y éste en el plazo máximo de 2 días, desde la solicitud, convocará a sus miembros en la Sede de la Comisión.

En todo caso el Secretario de la Comisión convocará a ésta para tratar de cualquier asunto de la competencia de la Comisión que sea planteado a la misma por Empresario/s o Trabajador/es del Sector.

A las reuniones de la Comisión Paritaria las partes podrán acudir asistidos por sus correspondientes asesores.

6. Habiendo sido convocada debidamente la Comisión -conforme se ha indicado en el apartado anterior- para que la misma pueda adoptar acuerdos válidos, deberán asistir a la reunión un mínimo de dos miembros por cada representación (de empresarios y de trabajadores).

7. Los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Paritaria podrán tener el carácter de Ordinarios o Extraordinarios, cualquiera de las dos representaciones en dicha Comisión (De los Trabajadores o de los Empresarios) tienen autoridad para calificar el carácter de los asuntos que sometan a la misma. Los asuntos Ordinarios deberán ser resueltos en el plazo de diez días naturales y los extraordinarios en siete días naturales, desde la fecha en que se presentó la solicitud a la Comisión. Transcurridos dichos plazos sin que la Comisión haya dictado Resolución expresa sobre el asunto planteado, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

8. En todo caso las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de serlo por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables.

2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

3. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales surgidas 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.

4. La Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

5. Recibir la comunicación que deban realizar las empresas que pretendan la inaplicación del Convenio Colectivo. Dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

6. La Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes de impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

7. Recibir la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.

8. Intervenir, a requerimiento de las partes, para solventar desacuerdos en el periodo de consultas referentes a: movilidad geográfica (40 ET) transmisión de empresas (44.9 ET) suspensión y reducción de jornada (47 ET) y despido colectivo (51 ET).

9. Cualesquiera otras actividades que tengan como finalidad una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, en su caso, se someterán a los procedimientos de conciliación/mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje no vinculante.

Artículo 9º.- Convenio Colectivo Regional: Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se firma, a nivel regional, un Convenio para el sector de Pompas Fúnebres en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, éste no será de aplicación en la provincia de Valladolid hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, fecha a partir de la cual este quedará derogado en su totalidad. No obstante se mantendrán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener.

Artículo 10º.- Derechos sindicales: A los/as trabajadores/as que ostenten cargos de representación de los/as trabajadores/as en las empresas para las que presten servicios, se les reconocerán todos los derechos que la legislación vigente les atribuya, en la forma y con los requisitos que en cada momento tal normativa establezca.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11º.- Jornada laboral: Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales, que equivalen a una jornada anual de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose como trabajo efectivo los veinte minutos de bocadillo para aquellos/as trabajadores/as que realicen jornada continuada. El régimen de jornada continuada o partida será establecido por cada Empresa según sus necesidades, quien determinará la distribución de la jornada en cómputo anual a través de los correspondientes cuadrantes aplicables a las distintas categorías.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, confeccionarán el calendario laboral anual de forma consensuada con la representación legal de los trabajadores, publicándose este en el Tablón de anuncios de la empresa en el mes de enero. En caso de desacuerdo sobre todas o parte de las propuestas que presentaren los representantes de los trabajadores, prevalecerá el calendario propuesto por las empresas.

También las empresas confeccionarán su cuadrante mensual de trabajo, que será expuesto en sus tablones de anuncios antes del día 25 de cada mes, haciendo referencia al mes siguiente.

Artículo 12º.- Descanso semanal: Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso de cómputo quincenal, cuya duración será de cuatro días, que se podrán disfrutar, a criterio de la empresa previa participación del trabajador/a en la decisión a tomar, bien día y medio ininterrumpido de una semana y los otros dos días y medios ininterrumpidos en la semana siguiente; o dos días ininterrumpidos por semana. No obstante la condición de servicio permanente que tiene la actividad regulada en el presente Convenio, las Empresas cuidarán que todo el personal disfrute rotativamente, de 14 fines de semana (sábado y domingo) al año; y como mínimo, un fin de semana al mes.

Artículo 13º.- Festivos: Los/as trabajadores/as que tengan que prestar servicio en festivo, tendrán derecho a su compensación por cada festivo trabajado con un día de descanso y la cantidad fijada por tal concepto en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio, o bien con un domingo de descanso, a elección del trabajador/a, quien también a su opción podrá acumular el día de descanso a las vacaciones, si el domingo de descanso propuesto por el trabajador afectase a la organización de la empresa de forma justificada, deberá proponer otro día, en caso de discrepancia se someterá a la comisión paritaria.

Para el disfrute del festivo trabajado, se deberá comunicar a la empresa la opción y fecha elegida con la anticipación suficiente para que se pueda incluir en el cuadrante de trabajo del mes siguiente o, en su caso, en el de vacaciones.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar un mínimo de 4 fiestas al año en días en que efectivamente lo sean.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año serán disfrutados por el 50% de la plantilla, de forma rotativa. Los trabajadores/as que presten servicios los días anteriormente indicados (25 de diciembre y 1 de enero de cada año), dadas las fechas tan significativas, tendrán un aumento de su retribución en un 25% sobre el concepto de Festivo que se recoge en la Tabla Salarial.

Artículo 14º.- Vacaciones: Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días (31) días naturales de vacaciones anuales, siendo disfrutados, de forma rotatoria, dieciséis (16) días entre los meses de Junio y Septiembre; y, los quince (15) días restantes, durante el resto del año.

Dicho periodo puede ser sustituido por acuerdo de las partes por 23 días laborables que se podrán disfrutar en dos periodos de un mínimo de 10 días.

El calendario de vacaciones se confeccionará y expondrá en los Tablones de Anuncios de cada Empresa afectada por el presente Convenio antes de que concluya el mes de febrero de cada año.

La situación de I.T. , riesgo durante el embarazo y/o suspensión por nacimiento de hijo, interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T.; disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado, conforme a lo establecido en el artículo 38 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Licencias: Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por los motivos y con la duración que seguidamente se establecen:

- a. Por matrimonio, 15 días.
- b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad así como sobrinos/as menores de 18 años de edad por consanguinidad o afinidad.
Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

Estos días también podrán ser disfrutados de forma discontinua. Excepto en los casos de fallecimiento que deberán ser disfrutados cuando se produzca el fallecimiento.

- c. 1 día, ampliable a otro día más, por boda de padre, madre, hijos/as, hermanos/as y cuñados/as, cuando la misma se celebre fuera de la Comunidad Autónoma.
- d. Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

- e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta o prueba médica, siempre que esta sea justificada por el facultativo correspondiente.
- g. Por el tiempo indispensable para donar sangre, así como para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- i. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

Los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad, viene reflejados en el ANEXO I para una mayor concreción.

Los permisos a que se refiere el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro que al efecto tenga la Administración.

Se establece el derecho de los/as trabajadores/as a obtener, previa petición con 15 días de antelación, un máximo de dos licencias no retribuidas al año, de duración máxima de 2 días cada una de ellas, que podrán, en su caso, ser a cuenta de sus 15 días de vacaciones anuales.

Igualmente, los/as trabajadores/as podrán obtener licencia retribuida para poderse ausentar del trabajo hasta cuatro horas al año, para asistir a las asambleas que, relacionadas con el sector, sean convocadas por los sindicatos. Dicha licencia se deberá solicitar con, al menos, diez días de antelación y su concesión quedará condicionada a que, a criterio de la empresa, dichas ausencias no supongan alteración en sus actividades o servicios.

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias: Tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente Convenio; es decir, 1.784 horas.

Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles o que se realicen a instancias o requerimiento de la autoridad judicial o gubernativa, para supuestos de levantamiento, traslado y enterramiento de cadáveres dado que las actividades a que

se refiere este Convenio tienen el carácter de servicio público permanente, y en atención a las imposiciones legales existentes en materia de salud pública, así como cambios de turno.

Su importe será la cantidad fijada en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio por hora extraordinaria realizada, pudiendo ser compensada mediante descanso equivalente, a elección del/de la trabajador/a, a razón de 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 17º.- Empleo y Contratación: Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

La duración del período de prueba se ajustará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuese de plantilla, a excepción de 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, nacimiento, adopción y acogimiento que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo previo acuerdo de las partes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen a 8 o más trabajadores/as, se comprometen a que el porcentaje de empleados/as fijos/as en cada una de ellas no sea inferior al 80% del total de los contratos existentes a 31 de Diciembre de 2005, excluyéndose del cómputo total de los contratos existentes los de interinidad o sustitución.

Artículo 18º.- Contrato Eventual: Se establece la duración máxima del contrato eventual en doce (12) meses, dentro de un período de dieciocho (18) meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido en el presente Convenio, podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima prevista en el párrafo anterior (12 meses).

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el Contrato de Trabajo.

Al término de los contratos formalizados bajo esta modalidad, el/la trabajador/a percibirá una indemnización según lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, nunca inferior a una indemnización de 12 días por año de servicio trabajado, afectando esta

última indemnización a las extinciones de los contratos de trabajo que se produzcan desde la publicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19º.- Contrato a Tiempo Parcial: El Contrato de Trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador/a a tiempo completo comparable a un trabajador/a a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador/a comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El Contrato a Tiempo Parcial se regirá por las siguientes reglas:

- a) El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- b) Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- c) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41 de la LET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de la LET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.
- d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el pacto de horas complementarias. El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días.
- e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - o La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de la LET
 - o Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - o Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Artículo 20º.- Contrato de Relevo: Al amparo de lo dispuesto por el art. 215 del R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el Art. 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 40/2007 del 4 de diciembre, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se

establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de la edad que legalmente se establezca en ese momento y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida por ley, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo.

Se estará en todo caso a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

-Artículo 21º.- Extinción voluntaria de la relación laboral: Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que decidan extinguir de manera voluntaria su relación laboral con la empresa para la que vengán prestando servicios, deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días laborables. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente Convenio.

Igual obligación de preavisar se establece en caso de que sea la empresa quien decida extinguir la relación de los/as trabajadores/as contratados/as temporalmente, y su incumplimiento dará derecho al trabajador/a a incrementar en su liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso. En este caso la empresa no tendrá derecho a descontar las vacaciones disfrutadas en exceso por el trabajador/a.

El contenido del presente artículo no será de aplicación en los supuestos en que empresa o trabajador/a decidan finalizar la relación laboral durante el periodo de prueba.

Artículo 22º.- Incompatibilidades: Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, no podrán realizar actividades para sí o para terceros que supongan concurrencia con su empresa, ni que tengan algún tipo de relación con las desarrolladas por las empresas de Pompas Fúnebres (seguros, venta de artículos funerarios, etc.), salvo que cuenten con la autorización previa y escrita de las empresas para las que prestan servicios.

Artículo 23º.- Ropa de trabajo: Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que los/as trabajadores/as a su servicio estén uniformados/as. Garantizándose al menos un uniforme al año

Cualquier trabajadora, durante su periodo de embarazo, podrá pedir aquellas nuevas prendas que precise para ajustar el uniforme a su nuevo estado.

Artículo 24º.- Sanciones de tráfico – permiso de conducir: Las sanciones o multas de tráfico impuestas a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo durante el desempeño de la actividad laboral serán, en todo caso, soportadas por

el/la/los/as trabajadores/as sancionados/as, siempre que las faltas cometidas origen de dichas sanciones sean imputables a éstos/as.

Cuando las sanciones impuestas comporten la suspensión del permiso de conducir, siempre que su origen no se derive de la ingestión de bebidas alcohólicas o del consumo de todo tipo de drogas tóxicas o estupefacientes, ni sean consecuencia de la comisión de delito, la empresa facilitará al/a la trabajador/a sancionado/a otra ocupación, aún de inferior categoría, abonando la remuneración correspondiente a su categoría profesional por un máximo de 6 meses , y manteniendo su cotización a la Seguridad Social hasta los 8 meses.

Artículo 25º.- Jubilación: Los trabajadores/as podrán acceder a la jubilación voluntaria en la fecha y edad que reúnan todos los requisitos vigentes en la legislación para cada momento, salvo que, por circunstancias extraordinarias, se adopte acuerdo expreso en otro sentido entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a.

Las empresas no se opondrán a la jubilación parcial de los/as trabajadores/as que lo soliciten y reúnan los requisitos legales y vigentes en cada momento para ello.

Artículo 26º.- Formación: Los trabajadores/as tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario.

CAPITULO III PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL:

Artículo 27º.- Seguridad y Salud Laboral:

1.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa legal y reglamentaria de desarrollo.

El derecho de los trabajadores/as es un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas afectadas por el presente Convenio.

2.- A la firma del presente Convenio, se dotará a la Comisión Paritaria de facultades para la observación del estado de la salud laboral de los/as trabajadores/as. Para ello, se elaborará un Reglamento de actuación, cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de seguridad y salud, así como evaluar la aplicación de la Ley 31/1995 y restante normativa de aplicación.

3.- Todas las empresas, tendrán realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrán que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

4.- La formación para los trabajadores/as que se contenga en los Planes de Prevención correspondientes, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las organizaciones firmantes del Convenio a través del reparto del programa que se establezca por la Comisión Paritaria.

El extracto anterior sobre salud laboral ha de entenderse siempre con respeto a los precisos términos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como de sus Reglamentos de desarrollo vigentes en cada momento.

Artículo 28º.- Servicios de Prevención y Mutuas: Se informará a los/as representantes de los/as trabajadores/as para la contratación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas decidirán la Mutua que cubra las contingencias comunes por enfermedad o accidente laboral. En caso de queja generalizada de los/as trabajadores/as o sus representantes sobre los servicios prestados por la Mutua, cualquier decisión que se adopte sobre cambio de Mutua requerirá previa consulta a los/as representantes de aquellos/as, sin perjuicio del derecho de la empresa a contratar con la Mutua a su elección entre las legalmente inscritas.

Artículo 29º.- Reconocimiento médico: Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en cuanto a la vigilancia de la salud en el art. 22 de la Ley 31/1995, de

Prevención de Riesgos Laborales, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, vendrán obligadas a realizar los reconocimientos médicos anuales a todos/as los/as trabajadores/as a su servicio, si bien éstos deberán comunicar por escrito a la empresa la renuncia a realizarlos, cuando no deseen someterse a ellos.

Artículo 30º.- Delegados/as de prevención de riesgos laborales: Se establecerán Delegados/as de prevención de riesgos laborales con las competencias y prerrogativas que legalmente tengan atribuidas por la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de aplicación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS:

Artículo 31º.- Salario y Revisión salarial:

Se acuerda publicar junto con el presente Convenio las Tablas Salariales definitivas del año 2020, cuyas cuantías se determinan en el ANEXO II con arreglo a sus respectivas categorías profesionales.

1.- El salario base que corresponde a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio para el año 2021 y demás conceptos, viene determinado, con arreglo a sus respectivas categorías profesionales, en la Tabla Salarial que figura en el ANEXO II y supone el incremento del 1 % sobre las retribuciones fijadas en la Tabla Salarial a 31-12-2020, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Merced a dicho incremento salarial, las empresas abonaran los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2021 junto con el recibo legal de pago de salarios del segundo mes siguiente a la publicación en el BOP del presente Convenio Colectivo.

Cláusula de Revisión: En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2021 resultase una diferencia positiva entre el I.P.C. real del año 2021 y el incremento salarial pactado para el año 2021, dicha diferencia se abonará en el plazo de dos meses desde la publicación oficial del IPC del año 2021 por el INE u Organismo que lo sustituyera, garantizando de este modo, un incremento no inferior al IPC real anual.

2.- El salario base que corresponde a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio para el año 2022, y demás conceptos, tendrá un incremento del IPC real del año 2021 más un 0,5% sobre las retribuciones fijadas para el año 2021 indicadas en el anterior apartado, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. En caso de que el IPC del año anterior sea negativo se incrementarán las tablas salariales en el 0,5%.

Cláusula de Revisión: En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2022 resultase una diferencia positiva entre el I.P.C. real del año 2022 y el incremento salarial pactado para el año 2022, dicha diferencia se abonará en el plazo de dos meses desde la publicación oficial del IPC del año 2022 por el INE u Organismo que lo sustituyera, garantizando de este modo, un incremento no inferior al IPC real anual.

3.- El salario base que corresponde a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio para el año 2023 y demás conceptos, tendrá un incremento del IPC real del año 2022 más un 0,5% sobre las retribuciones fijadas para el año 2022 indicadas en el anterior apartado, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. En caso de que el IPC del año anterior sea negativo se incrementarán las tablas salariales en el 0,5%.

Cláusula de Revisión: En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2023 resultase una diferencia positiva entre el I.P.C. real del año 2023 y el incremento salarial pactado para el año 2023, dicha diferencia se abonará en el plazo de dos meses desde la publicación oficial del IPC del año 2023 por el INE u Organismo que lo sustituyera, garantizando de este modo, un incremento no inferior al IPC real anual.

La cláusula de Revisión de los anteriores puntos, queda en suspenso durante la vigencia de este convenio (2021-2023), activándose automáticamente a la finalización del mismo.

Artículo 32º.- Antigüedad consolidada: La antigüedad consolidada según el sistema que tuviera establecido cada una de las empresas a 31 de julio de 2002, seguirá reflejándose en el recibo de salarios de los trabajadores/as que la tengan reconocida con anterioridad a dicha fecha, y se mantendrá invariable de forma indefinida, no siendo susceptible de absorción ni de revalorización alguna.

Artículo 33º.- Gratificaciones Extraordinarias: Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Extra de verano: Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más – en los casos que proceda – la ‘antigüedad consolidada’ y/o el ‘complemento personal’. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de julio de cada año.

b) Extra de Navidad: Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más – en los casos que proceda – la ‘antigüedad consolidada’ y/o el ‘complemento personal’. Su abono se realizará antes del día 22 de diciembre de cada año.

c) Gratificación anual: Se devengará en función al tiempo trabajado en el año inmediatamente anterior al de su abono, y éste se realizará durante el mes de marzo de cada año, pudiéndose prorratear su importe a lo largo de los doce meses del año, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a. El importe de esta gratificación consistirá en 30 días del salario base más, en los casos que proceda, la ‘antigüedad consolidada’ y/o el ‘complemento personal’ que estuvieran vigentes al momento de su devengo.

Las empresas podrán a su elección, prorratear las citadas pagas o gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades a nivel colectivo siempre previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A nivel individual, requerirá acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 34°.- Plus de Disponibilidad: Para compensar las situaciones de disponibilidad en la ejecución de los servicios, se abonará a aquellos/as trabajadores/as de las categorías Conductor/a-Funerario/a y Conductor/a que voluntariamente acepten trabajar a turnos y con disponibilidad – previo acuerdo escrito entre empresa y trabajador/a –, un plus mensual en la cuantía señalada para cada año en las correspondientes Tablas Salariales para cada año. De modo que, estando disponibles (aproximadamente 1/3 de cada mes) en función del cuadrante de servicios que se establezca en cada empresa, percibirán este plus, así como las dietas y gastos que, en su caso, correspondan por los desplazamientos, según se regula en el artículo 38.

Artículo 35°.- Plus de nocturnidad: Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que realicen jornada laboral nocturna (entendiendo por tal la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas), percibirán un ‘plus de nocturnidad’ en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Los/as trabajadores/as que sean contratados/as para trabajar exclusivamente en jornada nocturna (entendida por tal la que suponga que más de la mitad de su horario se realice entre las 22 y las 6 horas), percibirán la retribución correspondiente al salario base de su categoría, incrementada, al menos, en un 25%, por lo que estos/as trabajadores/as no devengarán plus de nocturnidad.

Artículo 36°.- Plus de Penosidad: Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio comprendidos en las categorías de Encargado/a, Conductor/a-Funerario/a, Conductor/a, Personal de Cementerio y Ayudante Funerario, percibirán un plus por trabajo penoso cuya cuantía se fija en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio que se abonarán en doce mensualidades.

Artículo 37°.- Plus de Transporte: Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, sea cual sea su categoría, percibirán un plus de transporte que les compense por los desplazamientos desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Su importe se establece en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio y se abonarán – por razones prácticas – prorrateando dicha cantidad en los 12 meses del año.

Artículo 38°.- Dietas y Gastos: Se abonarán todos los gastos de viaje que se efectúen, siempre que se justifiquen, con el tope máximo que se fija en las Tablas Salariales para cada año. Excepcionalmente, y en aquellos casos que no se justifique documentalmente el gasto, la compensación será la fijada en las Tablas Salariales para cada año.

Artículo 39°.- Incapacidad Temporal: Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán complementadas por las empresas con otra prestación que, sumada a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, desde el primer día de la misma y durante toda su duración.

Los/as trabajadores/as que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán, desde el primer día de la baja, otra prestación con cargo a la empresa que, sumada – en su caso – a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En los casos de I.T. debida a enfermedad común y/o accidente no laboral que requiera hospitalización, las empresas abonarán otra prestación que, sumada a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante el tiempo que dure la hospitalización y los sesenta días siguientes a la misma, siempre que continúe en situación de I.T.

Artículo 40º.- Anticipos a cuenta: Previa petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria del trabajador/a, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, ésta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

Artículo 41º.- Cláusula de descuelgue: El convenio colectivo regulado obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 de la LET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la LET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la LET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la LET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la

fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la LET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 42º.- Seguro colectivo de accidentes: Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán para sus trabajadores/as un seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional. La cuantía de la prestación será de doce mil trescientos (12.300,00) euros, y para el caso de muerte, la indemnización la percibirá el familiar o familiares previamente designados o, en su defecto, los herederos legales. Se facilitará copia de la póliza a los/as trabajadores/as que la soliciten.

Artículo 43º.- Tanatosalas: En aquellas empresas que dispongan de crematorio y/o tanatosalas, los familiares de los/as trabajadores/as hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán utilizarlas con una reducción del 85 %, siempre que no dispongan de cobertura de alguna póliza de seguros.

Artículo 44º.- Excedencias: Todo/a trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Para hacer efectivo este derecho, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando la duración de la excedencia y confirmando su reingreso con una antelación mínima de un mes.

Cuando el motivo invocado para la excedencia sea la realización de estudios que directa o indirectamente tengan relación con el sector de pompas fúnebres o con el puesto de trabajo del solicitante, al reingreso tras la excedencia se le garantiza el puesto de trabajo anterior o, de no existir el mismo, en otro que la empresa determine, con mantenimiento del sueldo que se correspondiera a su última categoría previa a la excedencia, siempre que los estudios hayan concluido o, en otro caso, se acredite su aprovechamiento.

Art. 45º.- Cláusula de Igualdad – Planes de Igualdad: Las partes firmantes se comprometen a velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, religión o convicciones; y también velar por que la aplicación de las normas laborales no supongan infracciones que pudieran menoscabar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres afectados por el presente Convenio.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación Laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/ras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En todo lo referido a los Planes de Igualdad se remitirá a lo establecido en la legislación vigente

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 46º.- Clasificación y definición de los grupos profesionales, áreas funcionales, funciones, puestos de trabajo o especialidades profesionales.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura con carácter principal, en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose, dentro de los mismos las distintas tareas, funciones, áreas funcionales, puestos de trabajo, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales que se recogen en las respectivas Tablas Salariales anuales que figuran como ANEXOS del presente Convenio Colectivo y, serán las siguientes:

Grupo I: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Titulado/a superior: Es el/la trabajador/a que para el desempeño de su puesto requiere estar en posesión de la oportuna titulación universitaria superior.

Titulado/a medio: Es el/la trabajador/a que para el desempeño de su puesto requiere estar en posesión de la oportuna titulación universitaria de grado medio.

Grupo II: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Encargado/a: Es el/la trabajador/a que se encuentra a las inmediatas órdenes del jefe/a de su departamento correspondiente o del/de la gerente de la empresa, 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.

Grupo III: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Comercial o Vendedor/a: Es el/la trabajador/a encargado/a de la venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio, en oficinas, o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste. Además de las actividades puramente comerciales, llevará a cabo todas las tareas administrativas que se deriven de los procesos en los que interviene, apoyando al departamento administrativo.

Grupo IV: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Oficial/a Administrativo/a: Tiene a su cargo, con iniciativa y responsabilidad propia, efectuar operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, manejo de ordenadores, archivos y ficheros, elaboración de estadísticas, documentos, correspondencia, gestiones de información, así como la confección de nóminas, seguros sociales, tramitación de altas y bajas en Seguridad Social, etc. Ofrecerá las diversas modalidades de los servicios, evacuará los documentos necesarios ante Juzgados, médicos, compañías de decesos, sanidad, consulados, compañías aéreas, etc., y cuantos otros organismos estén relacionados con la prestación de servicios funerarios. Efectuará los cobros y pagos que le sean encomendados.

Auxiliar Administrativo/a: Es el/la trabajador/a que, sin iniciativa propia, ayuda al/a la oficial administrativo/a en las tareas a él encomendadas.

Grupo V: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Conductor/a-Funerario/a: Es el/la trabajador/a encargado/a de ofrecer y contratar las diversas modalidades de los servicios. Evacuará los documentos relacionados con la prestación de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc. Llevará a cabo la entrega a domicilio de los féretros, el traslado de cadáveres desde la cámara mortuoria hasta el coche fúnebre, y desde las clínicas al domicilio o al tanatorio, y demás tareas similares, ya sea en traslado nacional o internacional. Efectuará la instalación de capillas ardientes, túmulos, vestición y acondicionamiento del cadáver y demás tareas similares. Tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto o furgón fúnebre, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el vehículo fúnebre y desde éste hasta la sepultura. Atenderá al buen estado y limpieza del vehículo/s que se tengan que utilizar en próximos servicios, siendo responsable de la dotación y cometido del vehículo que le sea asignado. Asimismo confeccionará coronas, centros y arreglos florales y los entregará donde sea menester. También realizará las tareas de incineración, siempre que estas se lleven a efecto en instalaciones propias de la empresa.

Conductor/a: Desempeña las mismas funciones que el/la Conductor/a-Funerario/a, incluida la instalación de féretros, túmulos y capillas ardientes, así como vestición y

acondicionamiento de cadáveres, pero sin realizar los trámites necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de los servicios de la empresa. Igualmente cuidará de la conservación y mantenimiento de los vehículos de la empresa.

Personal de cementerio: Es el/la trabajador/a que se encarga de todas las tareas que se realizan dentro de los cementerios, tales como enterramientos, exhumaciones, incineraciones, reducciones de restos, inscripción y colocación de lápidas, tareas de albañilería inherentes al enterramiento, jardinería, limpieza, etc. Asimismo tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, tales como cementerio, talleres, etc.

Ayudante funerario: Es el/la trabajador/a que, sin iniciativa propia, ayuda al/a la conductor/a-funerario/a en las labores a éste encomendadas. Igualmente tendrá a su cargo, el cuidado, conservación, mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa. Al año de permanencia en esta categoría, promocionará a la categoría de Auxiliar Administrativo/a, Conductor/a o Conductor/a-Funerario/a, a criterio de la empresa.

Azafato/a - Recepcionista: Son aquellos/as trabajadores/as que se ocupan, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, de recoger o entregar la documentación y atender a las solicitudes de los clientes, indicándoles de quién o dónde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta. Asimismo, vigilan los puntos y accesos de las instalaciones de la empresa. Podrán simultanear las anteriores labores con las de florista, telefonista y cafetería. Igualmente tendrán a su cargo el cuidado, control y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

Personal de limpieza: 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.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR:

Artículo 47º.- Régimen disciplinario: La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que, a título enunciativo, se establecen en el presente Convenio.

Para lo no previsto expresamente en el mismo, se estará a lo que con carácter general dispone la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, o normativa que la sustituya.

Artículo 48º.- Acoso Sexual y Xenofobia: 1.- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral Contra la Violencia de Género, define en su artículo la violencia de género como cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública

como privada y siendo expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

2.- Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni actos o comportamientos xenófobos en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

3.- Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, y cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecta a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

4.- La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, podrá dar cuenta a la dirección de la empresa, de forma verbal o escrita, de las circunstancias de hecho concurrentes, del sujeto activo del acoso o conducta xenófoba, de los hechos, conductas, proposiciones o requerimientos en que hayan podido concretarse, y de las consecuencias negativas que se hayan derivado o pudieran derivarse. La presentación de la denuncia, supondrá la apertura de diligencias para averiguación de lo denunciado.

5.- La comprobación de la existencia de acoso sexual o xenofobia, será considerada siempre falta muy grave.

6.- Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

7.- Se constituye una comisión para la prevención y su tratamiento del acoso por razón de sexo. La Comisión, ante un caso concreto, delegará en dos de las personas que componen la Comisión Paritaria (una de la representación de la asociación empresarial y otra de la representación de los trabajadores) a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de

procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

f. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

g. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

h. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

Artículo 49º.- Potestad Sancionadora: Toda falta cometida por un/a trabajador/a, se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia y, especialmente, a las circunstancias especiales en que se desarrollan las actividades contempladas en el presente Convenio Colectivo, sobre todo por su condición de servicio permanente, así como en lo relativo al trato con familiares y parientes de personas fallecidas, en leve, grave o muy grave.

a) Se considerarán faltas leves:

1.- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, y siempre que no causen un perjuicio irreparable.

2.- Las relativas a falta de limpieza, aseo y pulcritud personal.

3.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de dos días después de haberse realizado.

4.- No cursar en tiempo reglamentario la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.

5.- La inobservancia leve de normas o medidas reglamentarias sobre seguridad e higiene, siempre que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

6.- Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que el/la trabajador/a esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que no sea en presencia del público.

7.- Pequeños descuidos en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

b) Se considerarán faltas graves:

1.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.- Las ofensas verbales al empresario, demás trabajadores/as de la empresa o sus familiares o personas que convivan con ellos.

3.- La inasistencia al trabajo por un día sin la debida autorización o justificación.

4.- El empleo para uso propio de artículos, material o enseres de la empresa, o sacarlos de sus instalaciones o dependencias sin la debida autorización.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- El descuido importante en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

7.- Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que el/la trabajador/a esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que sea en presencia del público o trascienda a éste.

8.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

9.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes ostenten facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.

10.- No comunicar a la empresa las alteraciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, así como falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

11.- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos, causen o no perjuicio a la empresa.

12.- Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros.

13.- La embriaguez o el consumo de estupefacientes manifestados en jornada laboral, siempre que se trate de la primera vez.

c) Se considerarán faltas muy graves:

1.- La falta de asistencia al trabajo más de dos días seguidos sin la debida autorización o causa justificada.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la realización de tareas de comercio o industria por cuenta propia o ajena sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal.

3.- La destrucción, inutilización o causar desperfectos en materiales, útiles, aparatos, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como al resto de los/as trabajadores/as o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.

5.- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6.- La imprudencia grave o negligencia en el desempeño del puesto de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para los vehículos e instalaciones.

7.- Los comportamientos u omisiones que dañen gravemente el servicio o imagen de la empresa, tales como confusión de cadáveres, realización de fotos, videos u otras circunstancias que concurran en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte, incineración, etc.

8.- La falta notoria de respeto o consideración al público, así como las ofensas físicas al empresario, trabajadores/as de la empresa y público.

9.- Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad o dignidad mediante la ofensa - verbal o física - de carácter sexual, así como las que supongan xenofobia.

Artículo 50º.- Régimen Sancionador: Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio y en la normativa general. De toda sanción se dará traslado por escrito al/a la trabajador/a y seguirá los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por las faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

- b) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

CAPÍTULO VII CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

Artículo 51º.- Conciliación de la 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 que, en esencia, se sintetiza en lo siguiente:

****Suspensión del contrato con reserva de puesto:**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

****Excedencia por cuidado de familiares:**

1.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como

permanente, 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 dos años, los/as trabajadores/as 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, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Sólo durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

****Reducción de jornada por motivos familiares:**

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica 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, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al/a trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

****Permisos retribuidos:**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular todas las horas de ausencia en 20 días continuados, a disfrutar a continuación de las 16 semanas de suspensión por parto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderá al/a trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

****Extinción del contrato de trabajo:**

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del/de la trabajador/a.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) el de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del art. 45 del E.T., o el notificarlo en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) el de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra anterior, y el de los/as trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del art. 37 del E.T. (lactancia, nacimiento de hijos prematuros y cuidado de menores o familiares), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia para cuidado de hijos prevista en el apartado 3 del art. 46 del E.T.; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el E.T.
- c) el de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

A efectos de solución de los Conflictos Colectivos que pudieran originarse, las partes signatarias del presente Convenio se adhieren expresamente al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (SERLA).

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Con la firma del presente Convenio, ambas partes acuerdan no efectuar reclamación alguna con motivo de las condiciones que pudieran ser objeto de pacto en otros Convenios, tanto de ámbito autonómico como nacional, por entender que en la actual situación este Convenio Colectivo es en su conjunto, más beneficioso para ambas partes.

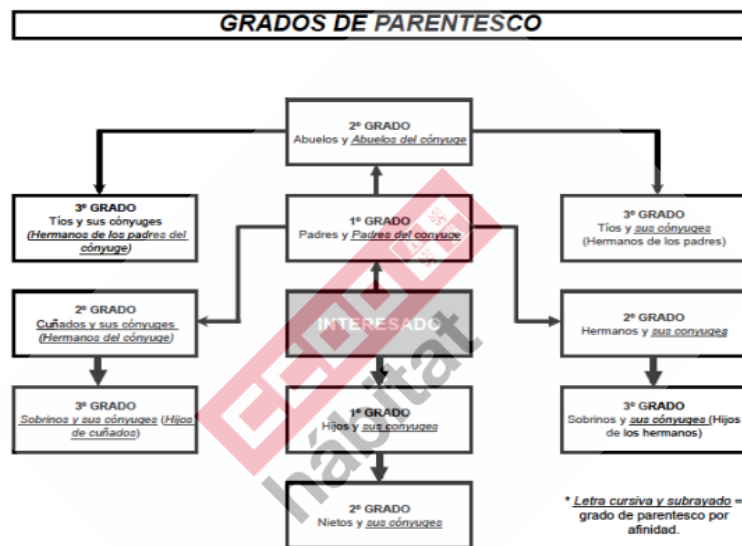
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación las Disposiciones Legales Vigentes de carácter general.

ANEXO I.- GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

ANEXO II.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑOS 2020, 2021.

ANEXO I
GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020

CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P.PENOSOS	P.TRANSP	S. ANUAL
TTT. SUPERIOR	1.811,80 €			44,79 €	27.714,37 €
TTT. MEDIO	1.649,04 €			44,79 €	25.273,08 €
ENCARGADO/A	1.425,11 €		74,65 €	44,79 €	22.809,93 €
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.350,47 €	238,86 €	74,65 €	44,79 €	C 24.556,65 € S 21.690,33 €
CONDUCTOR/A	1.178,79 €	238,86 €	74,65 €	44,79 €	C 21.981,45 € S 19.115,13 €
PEON/A CEMENTERIO	1.178,79 €		74,65 €	44,79 €	19.115,13 €
AYUDUDANTE FUNERARIO	999,64 €		74,65 €	44,79 €	16.427,88 €
COMERCIAL VENDEDOR/A	1.275,82 €			44,79 €	19.674,78 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.275,82 €			44,79 €	19.674,78 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.111,32 €			44,79 €	17.211,78 €
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1014,60 €			44,79 €	15.756,48 €
LIMPIADOR/A	962,35 €			44,79 €	14.972,73 €

Art.13 Festivos.- 24,97 €

Art.16 Horas Extras.- 20,83 €

Art.38 Dietas.- Con justific.
Desayuno 4,52 €

Comida o Cena 18,06 €

Pernocta 73,36 €

Sin Justific.

2,78 €

12,50 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021

CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P.PENOSOS	P.TRANSF	S. ANUAL
TIT. SUPERIOR	1.829,92 €			45,24 €	27.991,68 €
TIT. MEDIO	1.665,53 €			45,24 €	25.525,83 €
ENCARGADO/A	1.439,36 €		75,40 €	45,24 €	23.038,08 €
<	1.363,97 €	241,25 €	75,40 €	45,24 €	C 24.802,23 € S 21.907,23 €
CONDUCTOR/A	1.190,58 €	241,25 €	75,40 €	45,24 €	C 22.201,38 € S 19.306,38 €
PEON/A CEMENTERIO	1.190,58 €		75,40 €	45,24 €	19.306,38 €
AYUDUDANTE FUNERARIO	1.009,64 €		75,40 €	45,24 €	16.592,28 €
COMERCIAL VENDEDOR/A	1.288,58 €			45,24 €	19.871,58 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.288,58 €			45,24 €	19.871,58 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.122,74 €			45,24 €	17.383,98 €
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.024,75 €			45,24 €	15.914,13 €
LIMPIADOR/A	971,97 €			45,24 €	15.922,43 €

Art.13 Festivos.- 25,22 €
Art.16 Horas Extras.- 21,04 €

Art.38 Dietas.-	Con justific.	Sin Justific.
Desayuno	4,57 €	2,81 €
Comida o Cena	18,24 €	12,63 €
Pernocta	74,09 €	