



III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

RESOLUCIÓN do 22 de maio de 2015, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do V Convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

Visto o texto do V Convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia, que subscribiu con data do 19 de marzo de 2015, dunha parte, a Asociación Galega de Empresas de Servizos Funerarios (AGESEF) e a Federación Galega de Servizos Funerarios (FEGASERFU), e doutra, as organizacións sindicais UGT Galicia e Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Traballo e Economía Social

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 22 de maio de 2015

Carmen Bouso Montero
Directora xeral de Traballo e Economía Social

ANEXO
V Convenio colectivo para o sector de Pompas Fúnebres de Galicia

Índice

- Artigo 1. Ámbito territorial
- Artigo 2. Ámbito de aplicación
- Artigo 3. Ámbito de negociación
- Artigo 4. Vixencia
- Artigo 5. Vinculación á totalidade
- Artigo 6. Absorción e compensación
- Artigo 7. Dereitos adquiridos e garantías *ad personam*
- Artigo 8. Comisión paritaria
- Artigo 9. Período de proba
- Artigo 10. Organización do traballo
- Artigo 11. Contratación, ingresos e provisión
- Artigo 12. Ascensos, traslados e permutas
- Artigo 13. Xubilación
- Artigo 14. Coñecemento do convenio
- Artigo 15. Realización das tarefas
- Artigo 16. Xornada laboral
- Artigo 17. Descanso semanal
- Artigo 18. Vacacións
- Artigo 19. Táboas salariais. Incrementos salariais
- Artigo 20. Salario base
- Artigo 21. Horas extraordinarias
- Artigo 22. Domingos e festivos
- Artigo 23. Nocturnidade
- Artigo 24. Axudas de custo e gastos de desprazamento
- Artigo 25. Mobilidade xeográfica

Artigo 26. Compensación por incapacidade temporal

Artigo 27. Invalidez permanente total

Artigo 28. Plan de pensións

Artigo 29. Premio por natalidade

Artigo 30. Axuda por defunción

Artigo 31. Categorias profesionais

Artigo 32. Traballos de superior categoría

Artigo 33. Traballos de inferior categoría

Artigo 34. Retirada do carné de conducir

Artigo 35. Excedencias

Artigo 36. Permisos e licenzas

Artigo 37. Dereitos sindicais

Artigo 38. Faltas e sancións

Artigo 39. Seguridade e hixiene

Artigo 40. Recoñecementos médicos

Artigo 41. Roupa de traballo

Artigo 42. Formación profesional

Artigo 43. Incompatibilidades

Artigo 44. Dereitos lingüísticos

Artigo 45. Protección de datos e novas tecnoloxías

Artigo 1. Ámbito territorial

O presente convenio colectivo será de aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 2. Ámbito de aplicación

O presente convenio colectivo afectará todas as empresas dedicadas á actividade de pompas fúnebres radicadas ou que desenvolvan a súa actividade na Comunidade Autónoma de Galicia, así como a todas aquelas que se poidan crear ou establecer, e a todos os traballadores empregados destas, calquera que sexa a súa categoría profesional, tanto fixos como eventuais, con independencia do tempo que leven traballando nelas.

Considéranse empresas funerarias e de pompas fúnebres as que presten os seguintes servizos: traslado e recollida de cadáveres e restos dentro do territorio nacional e internacional, provisión de féretros e instalación de capelas ardentes e realización de cantas xestións sexan necesarias ante as autoridades gobernativas, sanitarias, consulares, xudiciais e municipais e calquera outro órgano público ou privado, para a prestación dos servizos funerarios, que contraten por conta do cliente todo o relacionado con estes servizos. Así mesmo, quedan incluídas dentro do presente convenio colectivo as actividades de tanatorio, velorio, acondicionamento e manipulación de cadáveres e crematorios.

Quedan excluídas do convenio as relacións as que se refire o artigo 1, punto 3, do RCL 1995/997, do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3. Ámbito de negociación

As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre as empresas e o seu persoal, comprendidas dentro dos ámbitos territorial, funcional e persoal que se expresan nos artigos 1 e 2.

As partes acordan expresamente que, a partir da entrada en vigor do presente convenio, as materias establecidas no artigo 84.4 do Estatuto dos traballadores, así como a estrutura e contía das retribucións salariais e extrasalariais, a xornada, o aboamento, compensación, importe e retribución das horas extraordinarias e a retribución do traballo a quendas non poderán ser regulados polos convenios colectivos a que se refiren os números 2 e 3 do artigo 84 do Estatuto dos traballadores, convenios acordos ou pactos colectivos de empresa.

Artigo 4. Vixencia

O presente convenio, que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2018.

Os efectos económicos do presente convenio operarán desde o 1 de xaneiro de 2015. As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2015 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2014, serán consideradas como entregas á conta do presente convenio.

Na falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais.

Calquera das partes poderá solicitar a súa revisión, formulando a denuncia deste á outra parte e á autoridade laboral competente, con tres meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas.

No caso de que non se chegue a constituír a mesa de negociación no período de tres meses, despois de realizada a correspondente denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais, que aumentarán, no caso de que sexa por causas atribuíbles aos traballadores, co IPC real para o ano entrante máis medio punto, e con dous puntos se son atribuíbles ás empresas.

Artigo 5. Vinculación á totalidade

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artigo 6. Absorción e compensación

As empresas que en cómputo anual aboen, por calquera concepto ou índole, retribucións ou salarios superiores aos establecidos no presente convenio colectivo poderán absorbelos e compensalos na forma en que o propio convenio establece e, en todo caso o artigo 26.5º RCL 1995/997, do Estatuto dos traballadores.

Aos traballadores garantiráselles en todo caso un incremento salarial establecido nas táboas sobre o salario base e o complemento persoal do ano anterior. A diferenza entre a retribución así calculada e as cantidades en táboas constituirán un complemento persoal que se calculará cada ano segundo a actualización das novas táboas e se aboará distribuído en catorce ou quince pagas.

Artigo 7. Dereitos adquiridos e garantías ad personam

Respectaranse as condicións superiores pactadas, a título persoal ou a nivel de empresa que teñan establecidas as empresas ao entrar en vigor o presente convenio ou que sexan adquiridas polos traballadores por sentenza xudicial ou normativa laboral aplicable e que, con carácter global, o excedan en cómputo anual.

No mesmo sentido, aqueles traballadores que realizasen tarefas non especificadas no presente convenio, dado o seu carácter meramente enunciativo, respectando en todo caso o establecido no contrato de traballo, continuarán realizando, sen prexuízo do disposto nos artigos 32 e 33 do presente convenio.

Artigo 8. Comisión paritaria e sometemento ao AGA

Constitúese unha comisión paritaria no presente convenio coas funcións que se indican a continuación:

- Nomear a comisión de control de plan de pensións.
- Interpretar a aplicación da totalidade das cláusulas do convenio.
- Vixiar o cumprimento do pactado.
- Resolver aqueles problemas que sufra o sector ante as instancias administrativas da Xunta de Galicia que correspondan.
- Estudar a evolución das relacións entre as partes contratantes.
- Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.
- Desenvolver un protocolo contra o acoso nas empresas.
- Desenvolver as medidas que se deberán adoptar para conseguir a igualdade real entre mulleres e homes nas empresas do sector.
- Desenvolver os trámites e requisitos para que os traballadores poidan conseguir o recoñecemento no sector que os acredite como profesionais de servizos funerarios (carné profesional de funerario), coa obriga das empresas de levar un rexistro dos servizos prestados co detalle dos traballadores que interviñeron nestes, deseñado pola comisión paritaria no prazo de 3 meses desde a sinatura do convenio.
- Establecer as novas condicións de contratación para o momento en que entre en vigor o carné profesional de funerario.
- Desenvolver os temarios dos exames necesarios para os ascensos de categoría, así como os prazos para a súa realización.
- Intervir no caso de discrepancia, entre empresa e traballador, na cualificación dos exames realizados para os ascensos.
- Estudar a posibilidade de que as empresas poidan conceder excedencias voluntarias, para a realización de cursos de formación específicos do sector funerario, aos traballadores que o soliciten, establecendo as condicións e límites para a súa concesión.
- Estudar a posibilidade de implantar sistemas de incentivos á produtividade.
- Estudar o xeito de establecer un sistema de limpeza das roupas de traballo.
- Estudar a posibilidade de liberar un traballador con representación sindical, para o desenvolvemento das súas funcións sindicais e vixilancia da aplicación e cumprimento do convenio no sector e, de ser o caso, regular as súas funcións e formas de compensación económica.
- Establecer as condicións de utilización dos medios da empresa para a súa utilización polos representantes sindicais.
- Nun prazo máximo de seis meses estudara unha gratificación especial para todos os traballadores que desenvolvan a súa actividade os días 24, 25, 31 de decembro e 1 de xaneiro.
- Nun prazo máximo de seis meses estudarse a implantación dun plus de dispoñibilidade fóra da xornada ordinaria de traballo.

A comisión paritaria estará formada por doce membros ou vogais que serán designados, seis pola representación social e seis pola representación empresarial.

A comisión paritaria reunirse sempre que o requira algunha das partes interesadas e, como mínimo, cada tres meses.

Os acordos requirirán, para a súa validez, a maioría dentro de cada unha das dúas partes.

Para a resolución extraxudicial dos conflitos laborais, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia e prórrogas, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 9. Período de proba

1. A duración do período de proba non poderá exceder dos seis meses para os técnicos titulados, nin un mes para os demais traballadores.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

2. Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e as obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fose do equipo de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se produza a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, e o tempo dos servizos prestados computarase na antigüidade do traballador na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, risco para o embarazo, maternidade e adopción ou acollemento, que afecten o traballador durante o período de proba, interrompen o cómputo deste.

Artigo 10. Organización do traballo

1. A responsabilidade e capacidade de organización do traballo e da empresa, con suxeición á lexislación vixente. Con este obxecto a empresa actuará asegurando a participación dos traballadores e dos seus representantes de cara a conseguir os mellores niveis de calidade, produtividade e saúde laboral mediante a utilización racional e adecuada dos recursos. O traballador estará obrigado a realizar o traballo acordado baixo a dirección do empresario ou de quen este delegue.

As seccións sindicais e a representación do persoal a través do comité de empresa terán, en todo caso, no relacionado coa organización e racionalización do traballo, as funcións que lle asignan o Estatuto dos traballadores, a Lei de prevención de riscos laborais e demais lexislación vixente. Con independencia do disposto no parágrafo anterior, a modificación de condicións de traballo que afecten colectivo ou, substancialmente, traballadores ou traballadoras requirirá a previa negociación coa representación sindical e unitaria do persoal e, en ausencia destas, coa comisión paritaria do convenio.

2. No cumprimento da obriga de traballar asumida no contrato, o traballador actuará con dilixencia e colaboración no traballo. En calquera caso, o traballador e o empresario someteranse nas súas recíprocas prestacións ás exixencias da boa fe.

3. O empresario poderá adoptar medidas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador das súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores discapacitados, de ser o caso. Porá en coñecemento dos traballadores ou dos seus representantes sindicais a colocación de cámaras de vixilancia.

4. O empresario poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo, mediante recoñecemento por conta do persoal médico con quen a empresa teña contratadas as continxencias médicas de accidentes. A negativa do traballador aos devanditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que poidan existir por conta do empresario por esas situacións.

Artigo 11. Contratación, ingresos e provisión

En materia de contratación haberá que aterse ao disposto no Estatuto dos traballadores, que recolle o texto refundido do Estatuto dos traballadores, e demais lexislación vixente.

Os condutores funerarios serán contratados como condutores funerarios de 3ª.

A partir da entrada en vigor do carné profesional de funerario, aplicarase o acordado pola comisión paritaria en materia de contratación.

En todo caso, garantirase un 85 % de contratos indefinidos de todo o equipo de persoal. Nesta porcentaxe non se terán en conta os contratos asinados para substituír traballadores en excedencia, baixa ou redución de xornada (xubilación parcial ou anticipada).

Para a definición da modalidade contractual terase en conta o motivo da contratación atendendo á causa do contrato. Polo tanto, deberá ser indefinido ou temporal en función de que o posto de traballo que se vai cubrir e o motivo da contratación sexan indefinidos ou temporais.

De non se cumprir esta porcentaxe segundo o precepto do parágrafo anterior, terá a consideración de indefinido o 85 % dos contratos con maior antigüidade.

Poderanse establecer contratos de interinidade para substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa da substitución.

Os traballadores que causen baixa voluntaria na empresa deberán comunicalo a esta cunha antelación mínima de 15 días. A empresa poderá descontar da correspondente liquidación a cantidade dun día de salario base de convenio máis complemento persoal, por cada día de incumprimento do aviso previo.

Artigo 12. Ascensos, traslados e permutas

O ascenso, o traslado e as permutas dos/das traballadores/as nas empresas faranse conforme o establecido nos regulamentos de réxime interno desta e do Estatuto dos traballadores.

Os condutores funerarios 3ª ascenderán a CF de 2ª aos seis meses e, posteriormente, a CF de 1ª aos doce meses.

Os traballadores con categorías de auxiliar administrativo ascenderán a oficial de 2ª aos doce meses e, posteriormente, a oficial de 1ª aos doce meses seguintes, por petición do traballador e tras superar un exame técnico que elaborará a comisión paritaria.

A empresa resolverá a petición nun prazo máximo de tres meses, que se entenderá favorable ao traballador se non existe resposta por parte da empresa.

Os traballadores coa categoría de auxiliar administrativo e oficiais administrativos de 2ª con antigüidade maior de catro anos ascenderán directamente á categoría superior no momento da entrada en vigor deste convenio.

O cambio de categoría realizarase, para os contratos asinados entre o 1 e 15 do mes, o día 1 do mes de cumprimento do prazo establecido, e, para os asinados entre o 16 e 31, o día 1 do mes seguinte ao do cumprimento do prazo establecido.

A partir da entrada en vigor do carné profesional de funerario, observarse o acordado pola comisión paritaria en materia de ascensos, cambios de categoría e promoción interna.

Artigo 13. Xubilación

En caso de acordo previo entre empresa e traballador, este poderá acollerse á xubilación anticipada ou parcial de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

Artigo 14. Coñecemento do convenio

Tanto as empresas como o persoal deben coñecer perfectamente este convenio e cumprilo con exactitude e dilixencia. A dirección da empresa e os representantes dos traballadores promoverán a súa axeitada difusión deste.

As empresas financiarán a edición de exemplares abondos para todos os traballadores tanto do texto do convenio coma das revisións salariais e dos seus documentos complementarios.

Artigo 15. Realización das tarefas

1. As empresas dotarán os servizos co persoal necesario nos termos de calidade e profesionalidade abonda para garantir a súa prestación e cumprindo en todo caso a normativa en materia de prevención de riscos laborais. Todos os traballadores deberán realizar un curso básico específico do sector en materia de prevención de riscos, tanto o persoal propio fixo ou temporal, así como o persoal subcontratado, como condición indispensable para traballar no sector.

2. Os traballadores dos grupos profesionais que se vaian extinguir que non se integraron nos novos grupos profesionais serán destinados nas quendas e servizos que menos afecten o normal desenvolvemento e funcionamento da empresa. A nivel de empresa poderán establecerse, por pacto de empresa, grupos profesionais novos, sempre encadrados nos niveis salariais existentes.

Artigo 16. Xornada laboral

1. A xornada laboral ordinaria será de 1.800 horas anuais de traballo efectivo.

2. Establécese un descanso de 30 minutos para o persoal con xornada continuada, computable como traballo efectivo, que non será así para aqueles que teñan en xornada partida.

3. A xornada máxima semanal será de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual, incluídas as gardas, os domingos e os festivos.

4. A xornada de traballo efectivo, dadas as características especiais e de atención ao público que concorren nas empresas afectadas polo presente convenio, será fixada e distribuída polas empresas en función das súas necesidades de servizo, de forma que en todo momento quede garantida a súa prestación. Poderán establecerse, de ser o caso, as quendas que consideren necesarias para dar cobertura á súa actividade.

Os traballadores que presten os seus servizos, de luns a venres, e non perciban ningún complemento polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos, terán unha xornada de 1.751 horas anuais. En todo caso, respectaranse os descansos que establece o Estatuto dos traballadores.

5. As empresas disporán dun calendario laboral anual exposto no taboleiro de anuncios, no primeiro mes do ano, que conteña, cando menos, os días de traballo ordinario e o sistema de quendas e gardas con concreción do número de horas e días que fará cada traballador.

As empresas elaborarán a rotación de quendas dos traballadores coa antelación suficiente, e non se oporán ao cambio correspondente entre traballadores do mesmo grupo profesional e/ou departamento, sempre que sexa comunicado por escrito á empresa con 24 horas de antelación, como mínimo.

As modificacións do calendario laboral que por orde da empresa se establezan serán por causas imprevistas, por exemplo, a ausencia repentina e non programada dun traballador.

6. Enténdese por traballo efectivo a presenza do traballador no seu posto de traballo e dedicado a el. Fóra da xornada establecida polo presente convenio e polo calendario laboral, o traballador, mentres a comisión paritaria non desenvolva o complemento de dispoñibilidade, non ten obriga de estar dispoñible nin localizable telefónica ou persoalmente.

7. A xornada dos traballadores cuxa actividade pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, sempre que o servizo non se poida realizar en réxime de quendas con outros traballadores dentro das horas da xornada ordinaria, poderá ampliarse polo tempo necesario para iso, na forma e mediante a compensación que se establece no presente convenio e con respecto, en todo caso, dos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias.

8. Polas propias características da actividade, as empresas poderán establecer, por circunstancias imprevistas urxentes, extraordinarias ou fortuítas, prolongacións da xornada ordinaria que deba realizar o traballador, que serán aboadas como horas extraordinarias ou compensadas co tempo de descanso en igual proporción que estas.

9. Para establecer a xornada irregular observárase o establecido no artigo 34.2 e 3 parágrafos, RCL 1995/997, do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

10. A xornada ordinaria de traballo será de luns a venres. No caso de que as empresas organicen a súa actividade en réxime de quendas, a xornada considerárase distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos.

11. Dispoñibilidade. A comisión paritaria estudará a implantación dun complemento de dispoñibilidade fóra da xornada de traballo ordinario.

Artigo 17. Descanso semanal

Os traballadores/ás terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, pola súa condición de servizo permanente. A empresa coidará de que todo o persoal goce rotativamente do descanso dominical.

Artigo 18. Vacacións

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíble por compensación económica, non será inferior a 30 días naturais.

Se a empresa solicita e de acordo co traballador partir as vacacións anuais en dous períodos, a suma total non será inferior a 32 días naturais.

2. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa como máximo o 31 de outubro do ano anterior.

3. As empresas coidarán que todos os traballadores gocen as súas vacacións de forma rotativa.

4. A empresa non se oporá ao cambio de período vacacional entre traballadores deste grupo ou departamento, sempre que sexa comunicado á empresa cun mínimo de 15 días de antelación.

Artigo 19. Táboas salariais. Incrementos salariais

O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais de 2014 axustarase co IPC real para cada ano, garantindo un incremento mínimo do 0.5 % e un máximo de 1.5 % para cada ano de vixencia do convenio.

A actualización das nóminas e dos atrasos desde o 1 de xaneiro de 2015 aboarase na nómina correspondente ao mes seguinte ao da data de publicación do presente convenio.

As táboas salariais para o ano 2015 quedan do seguinte xeito:

Categorías	2014	2015
Xefe 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
Mantemento e limpeza	13.977,42	14.047,31

Artigo 20. Salario base

O salario base é a retribución salarial establecida para cada categoría segundo as táboas salariais. Nel non se inclúe ningún outro concepto salarial dos que están definidos especificamente no presente convenio colectivo.

Os importes brutos anuais refírense á xornada laboral que establece o convenio. A división do salario base anual entre a xornada anual dará lugar ao valor hora ordinaria.

Artigo 21. Horas extraordinarias

As empresas, sempre que non se perturbe o normal proceso do servizo e a elección do traballador, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos de descanso na porcentaxe que se estableza, que deberán efectuarse dentro dos dous meses seguintes á súa realización. Noutro caso, serán aboadas economicamente, ao custo da hora traballada segundo convenio, cunha recarga do 25 % en días laborables e do 50 % os domingos e festivos.

Tendo en conta o exposto neste artigo o cálculo das horas extras queda como segue:

Horario diúrno (de 6.00 da mañá a 22.00 da noite):

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

Horario nocturno (de 22.00 da noite a 6.00 da mañá):

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

Artigo 22. Domingos e festivos

Todos os traballadores/as que desenvolvan a súa xornada laboral ordinaria en domingos e festivos establecidos de acordo co calendario laboral percibirán un incremento do 40 % sobre o salario base de convenio e complemento persoal.

Artigo 23. Nocturnidade

Cando os traballadores desenvolvan a súa xornada laboral ordinaria entre as 22.00 da noite e as 6.00 da mañá, o salario base de convenio e o complemento persoal incrementaranse nun 20 %. Este plus soamente se percibirá polas horas efectivamente traballadas dentro dese horario, agás que o salario estea expresamente fixado en función da nocturnidade.

Artigo 24. Axudas de custo e gastos de desprazamento

Unha vez acordado e efectuado o desprazamento, a empresa aboará ao traballador ao servizo os gastos reais debidamente xustificadas e previamente autorizadas. A empresa anticipará a cantidade necesaria antes de efectuarse o desprazamento.

Respectaranse as condicións particulares de cada empresa que supoñan unhas condicións superiores.

Artigo 25. Mobilidade xeográfica

Considérase que existe mobilidade xeográfica cando a empresa traslade o traballador a un centro de traballo distinto do habitual que diste máis de 25 km, ou trinta minutos de traslado, sempre que os desprazamentos se produzan fóra da xornada de traballo e por conta do traballador.

No caso contrario, ou sexa, se os traslados a un centro de traballo distinto se producen dentro do límite espacial de 25 km ou temporal de 30 minutos, e os desprazamentos se realizan dentro da xornada de traballo e en medios de transporte facilitados pola empresa non se considerará que existe mobilidade xeográfica.

De existir un traslado a un centro ou lugar de traballo distinto, dentro do límite de 25 km ou temporal de 30 minutos, a empresa deberá compensar ao traballador os gastos ocasionados, co pagamento de 0,19 € pola diferenza de km que o traballador tivese que realizar por día de traballo, en xornada ordinaria, desde o centro de traballo orixinal ao novo lugar, sempre e cando este se atope máis lonxe do seu domicilio habitual.

No primeiro suposto entenderase que se produce unha modificación substancial das condicións de traballo, polo que a empresa deberá pactar co traballador as condicións nas cales o traballador poderá aceptar ou non a devandita mobilidade.

Artigo 26. Compensación por incapacidade temporal e accidente de traballo

Os traballadores percibirán o 100 % do salario base máis o complemento persoal desde o primeiro día de baixa en caso de enfermidade profesional, accidente laboral, incluído o accidente «in itinere», ou os que causen baixa de IT por intervención cirúrxica ou hospitalización, por un período máximo de 6 meses de convalecencia, sendo por conta do traballador os tres primeiros días de baixa por enfermidade común.

Artigo 27. Invalidez permanente total

Aos traballadores/as afectados declarados en situación de invalidez permanente total para o seu traballo habitual daráselles ocupación efectiva, sempre que exista vacante un posto de traballo axeitado ás súas limitacións funcionais e cualificación profesional, e co salario que corresponda ao seu emprego.

Artigo 28. Plan de pensións

A achega das empresas ao plan de pensións será do 2 % do salario base para todos os traballadores que realicen, pola súa vez, a achega do 0,5 % sobre as mesmas cantidades, descontado mensualmente da nómina.

En caso de que o traballador achegue o 1 % ou máis, a empresa achegará o 3 %.

Os traballadores poderán realizar achegas ao plan, ata o máximo legal permitido, descontado mensualmente da nómina, cando así llo soliciten á empresa.

A Comisión de control do plan de pensións estará composta pola representación sindical e empresarial en proporción á súa representación, que será definida pola comisión paritaria na súa primeira reunión.

Artigo 29. Premio por natalidade

Estabécese un premio en pagamento único por nacemento ou adopción de cada fillo de 400 euros e actualizable da mesma forma que as táboas salariais anualmente, para todos os traballadores cunha antigüidade superior a seis meses. O aboamento desta cantidade realizarase na primeira nómina que deba aboarse ao traballador despois de que o traballador comunique o feito á empresa por medio de documentación que o acredite.

Artigo 30. Axuda por defunción

Cando un traballador/a cunha antigüidade superior a 6 meses faleza estando en activo, a empresa aboará aos seus herdeiros legais o importe de seis mensualidades de salario base de convenio máis complemento persoal. Enténdese por mensualidade a cantidade resultante de dividir o salario base anual de convenio máis o complemento persoal entre 12.

As empresas poderán instrumentalizar esta prestación a través dun seguro de vida, e esta circunstancia deberá ser comunicada a cada traballador.

Respectaranse as condicións particulares de cada empresa que supoñan unhas condicións superiores.

Artigo 31. Grupos profesionais

1. Encargado/a xefe administrativo: é o traballador/a que está a cargo da empresa, encadrada no ámbito da aplicación deste convenio, e é o superior xerárquico do resto dos traballadores.

2. Oficial administrativo/a de 1ª: é o traballador/a que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do seu inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia; relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa; contabilidade da empresa; confección de nóminas e seguros sociais; cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados, así como tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa en xeral; atención das comunicacións en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles labores que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función. Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario, retención de impostos, IRPF, etc. Asemade, ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ben mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, alfándegas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

3. Oficial administrativo/a de 2ª: é o traballador/a que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do seu inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia; relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa; cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados, así como tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa básica; atención das comunicacións en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles labores que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función. Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario. Asemade, ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ben mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, alfándegas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

4. Auxiliar administrativo/a: é o persoal que realiza os traballos de tramitación ante os xulgados, concellos, médicos, etc. mecanografando os documentos, coñecendo os elementos de traballo que se lle faciliten e realizando os traballos administrativos básicos e tamén as vendas.

5. Azafata: colabora en xestións administrativas dentro e fóra das instalacións da empresa.

Teñen asignadas, preferentemente, tarefas de información e atención ao público e todas cantas tarefas afecten a boa marcha dos locais de capelas. Poderán simultanear o seu labor co de telefonista e serán requiridas para efectuar traballos de cerimonial.

6. Conductor-funerario de 1ª, 2ª e 3ª: ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación domiciliaria, ben sexa por medio de manuais ben mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, alfándegas, sanidade e xefaturas de aeroportos ou servizos portuarios; efectuar as operacións de acondicionamento do cadáver (lavado, taponado e afeitado), así como a súa vestimenta; as tarefas preparatorias para a conservación transitoria, embalsamamento e tanatopraxia, colaborando en todo momento co tanatólogo ou tanopractor na realización das referidas operacións; realizará o enferetramento, peche de féretros segundo a normativa vixente, así como o traslado destes; recollerá os cadáveres oficiais e realizará o seu traslado ao depósito xudicial; levará as urnas de restos e cinzas; realizará a carga, descarga e traslado de coroas, adornos florais e ornatos de sepultura; instalará os elementos necesarios para o enlutamento e ornato das cámaras mortuorias, así como as tarefas de desinfección das cámaras e aparellos; encargarse do bo estado de conservación e mantemento das mercadorías depositadas nos almacéns das empresas, ensamblaxe e acondicionamento de féretros, así como os labores de repaso de mercadorías con defectos; efectuará cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados e colaborará nas tarefas de publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organizará as comitivas de vehículos de acompañamento e dor; encargarse do mantemento e de conservación dos vehículos; conducirá os vehículos da empresa; realizará as tarefas de atención ao cliente que lle sexan encomendadas polos seus superiores, así como as tarefas de incineración.

Cada unha das tres categorías de condutores funerarios realizará estas tarefas e diferenciarase o grao de responsabilidade e eficiencia en concordancia co seu nivel salarial.

Por ser unha categoría de entrada na profesión, o funerario de terceira, durante o tempo que permaneza na categoría, iniciarase nas distintas tarefas da profesión e alcanzará o coñecemento dos distintos servizos que ofrecen as empresas funerarias, debendo realizar a formación en materia de prevención necesaria para desenvolver o seu traballo.

7. Limpeza e mantemento: é o persoal que se encarga da limpeza e mantemento das instalacións da empresa, así como dos elementos utilizados nos distintos servizos.

8. Vixilante-ordenanza: é o persoal que se ocupa de realizar o cargo dentro ou fóra das instalacións da empresa, recoller ou entregar a documentación e atender as solicitudes dos clientes, indicándolles de quen ou onde poden obter resposta a cada demanda concreta, así como vixiar os puntos e accesos das instalacións da empresa.

En todo caso, as tarefas que se describen son enunciativas e realizaranse aquelas propias dunha empresa funeraria.

Artigo 32. Traballos de superior categoría

1. Por necesidades do servizo, a empresa pode destinar os traballadores a realizar traballos de categoría superior, reintegrándose ao seu antigo posto de traballo cando cese a causa que motivou o cambio.

2. Cando un traballador ocupe un posto de traballo de categoría superior percibirá, durante o tempo que ocupe no citado posto, a retribución da categoría correspondente ao devandito posto de traballo. Esta retribución será consignada nas táboas salariais. En ningún caso, o traballador que substitúa outro poderá invocar ningún dereito á categoría ou condicións salariais persoais que poida ter o traballador substituído.

3. Ningún traballador poderá desempeñar traballos de superior categoría durante un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos.

4. Cando se presupoña que a realización do traballo de superior categoría vai superar o período dun mes, a dirección da empresa deberá comunicalo aos representantes dos traballadores.

Artigo 33. Traballos de inferior categoría

1. Por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade, ou por non dispoñer dun posto de traballo da súa categoría, a empresa poderá destinar un traballador a realizar traballos de inferior categoría profesional, manténdose a retribución correspondente á súa categoría.

2. Cando se comunique a un traballador que realice traballos de inferior categoría, comunicarse tamén aos representantes dos traballadores, para que emitan informe e, unha vez analizado o devandito informe, determinarase se debe continuar realizando este traballo ou debe pasar de feito inmediato a realizar o da súa categoría. En todo caso procurárase que esta situación se mantenga o menor tempo posible e en ningún caso deberá superar os tres meses.

Artigo 34. Retirada do carné de conducir

Para o caso de que un traballador que dentro das súas funcións teña as de conducir un vehículo sexa sancionado pola autoridade competente coa retirada do carné de conducir, poderá optar pola suspensión do contrato de traballo por imposibilidade sobrevida mentres dure a sanción, ou cambiar as

súas funcións acomodándose ás doutra categoría profesional que non requira a condución de vehículos, só mentres dure a retirada do carné, e percibindo a retribución correspondente á categoría profesional que desenvolva nese tempo.

No caso de que o traballador opte por esta segunda opción, non se poderá entender, en ningún caso, que o desenvolvemento dese traballo constitúa unha mobilidade funcional.

Artigo 35. Excedencia

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito soamente poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorrerón catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, que comezará a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores e traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desenvolva unha actividade retribuída.

A excedencia prevista no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu comezo finalizará a que, de ser o caso, se viñese gozando.

O período que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, para a cal deberá ser convocado ou convocada polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano de duración da excedencia terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido ese prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Pola súa vez, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O traballador excedente conserva soamente un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou semellante categoría á súa que haxa ou se produzan na empresa.

6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

En todo caso aplicarase ao disposto en e conciliación de e familiar.

Artigo 36. Permisos e licenzas

O traballador, logo de aviso con antelación de 48 horas en casos que proceda, e xustificación, poderá ausentarse do traballo no momento que se produza o feito, con dereito a remuneración, por algún dos motivos ou polo tempo seguinte:

a) 17 días naturais en caso de matrimonio, logo de aviso de 48 horas de antelación.

b) 3 días nos casos de nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como das parellas de feito. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento que supoña máis de 200 km nun sentido para o efecto, o prazo será de 5 días.

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

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, abranguido o exercicio de sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que aterse ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica., logo de aviso de 48 horas de antelación sempre que sexa posible.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación de traballo debido en máis do 20 % das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46 RCL 1995/97, do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que teña dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo, logo de aviso de 48 horas de antelación.

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

h) Polo tempo indispensable para acudir a unha cita do sistema de saúde pública, para o traballador ou fillos menores de idade ao seu cargo, co aviso previo de 48 horas de antelación sempre que sexa posible.

i) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai, no caso en que ambos os dous traballen.

j) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada prevista no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos números 4 e 5 deste artigo, corresponderán ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos números 4 e 5 deste artigo serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis RCL 1990/922 da Lei de procedemento laboral (RCL 1990/922, 1049).

Artigo 37. Dereitos sindicais

1. Todos os traballadores teñen dereito a sindicarse libremente para a promoción e defensa dos seus intereses económicos e sociais, nos termos establecidos pola lexislación vixente en cada momento.

2. As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente. Admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións cos demais traballadores e co asesoramento de representantes do seu sindicato alleos á empresa, recadar cotas e distribuír información sindical sen perturbar a actividade normal das empresas e non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma, a causa da súa afiliación ou actividade sindical. Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais asinantes do presente convenio colectivo, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

3. As horas sindicais serán as establecidas legalmente máis nove horas mensuais que se distribuirán proporcionalmente entre a representación sindical da empresa e serán xestionadas polos representantes dos traballadores, e poderán acumularse mediante acordo dos delegados no ámbito da empresa, logo de comunicación a empresa.

4. Os traballadores que pertencen a la comisión paritaria do convenio poderán acudir ás reunións desta, limitándose a un traballador por empresa e a oito horas cada tres meses, con permiso retribuído e sen que ese tempo se teña en conta para os efectos das horas sindicais previstas no número 3 do presente artigo.

A comunicación á empresa do permiso sindical deberá realizarse cunha antelación mínima de 48 horas ao seu desfrute, salvo urxencia debidamente xustificada.

Artigo 38. Faltas e sancións

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa, de acordo coa gradación que se establece no presente artigo.

3. Toda falta cometida polos traballadores será clasificada como leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fose a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houbese.

6. Consideraranse como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo, ata tres ocasións nun mes, por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día, durante o período dun mes.

c) A non comunicación, con antelación previa debida, da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non cause risco á integridade das persoas ou das cousas. De ser así, poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público, cando non se prexudique gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou do cal fose responsable e que produzan deterioracións leves a este.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

7. Consideraranse como faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo, ata en tres ocasións nun mes, por un tempo total de ata sesenta minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous ou catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento de datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do disposto na letra d) do número 7 deste mesmo precepto.

e) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída do traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas deriven prexuízos graves á empresa, causen avaría nas instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comporten risco de accidente para as persoas, caso en que serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, vehículos ou bens ao seu cargo, cando diso derive un prexuízo grave á empresa.

h) A realización, se o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os cales non estea autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, mesmo fóra da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derive prexuízo grave para as persoas ou cousas.

m) A diminución do rendemento normal no traballo de modo non repetido.

n) As ofensas de palabras proferidas ou de obra, cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

ñ) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta á amoestación verbal, dentro dun trimestre.

8. Consideraranse como faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses, debidamente advertida.

b) A inasistencia inustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos, nun período dun mes.

c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas ou apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa de enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo á empresa.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñen funcións de mando.

k) O acoso sexual.

l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

m) As derivadas dos puntos 6.d) e 7.) e m) do presente artigo.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión das faltas graves, considerando como tal aquela situación en que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período de seis meses.

ñ) O incumprimento en materia de protección de datos e novas tecnoloxías.

9. Sancións: as sancións máximas que se poderán impoñer pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior son as seguintes:

a) Por falta leve: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, traslado a centro de traballo de localidade distinta durante un período de ata un ano e despedimento disciplinario.

As anotacións desfavorables que, como consecuencia das sancións impostas, se poidan facer constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao cumprirse o prazo de seis meses.

Faise especial referencia á prohibición de facilitar calquera dato referente aos servizos prestados polas empresas a persoas físicas ou xurídicas que non estean lexítimamente autorizadas para a súa obtención, debendo utilizalos exclusivamente para a debida prestación dos servizos solicitados.

O incumprimento desta prohibición será considerado como falta moi grave e será sancionado co despedimento disciplinario, sen prexuízo da adopción doutras medidas legais, como a reclamación civil ou penal.

Artigo 39. Seguridade e hixiene

1. As partes asinantes do presente convenio colectivo, co obxecto de promover activamente a protección da saúde dos traballadores, comprometeranse a desenvolver a Lei de prevención de riscos laborais e alcanzar o maior grao de seguridade no desenvolvemento da actividade.

2. A patronal do sector manifesta a súa intención de cumprir escrupulosamente as disposicións legais vixentes e considerar a política de prevención como un elemento integrado no conxunto da súa actividade ao mesmo nivel que as súas políticas sobre outras materias.

3. As organizacións sindicais que subscriben este acordo desenvolverán as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo que non afecten a saúde dos traballadores e traballadoras.

Estas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e do ambiente de traballo, a desenvolver obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación de riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo.

As empresas deberán dotarse dunha planificación preventiva de acordo aos criterios establecidos na Lei de prevención. Os representantes dos traballadores e traballadoras ou as organizacións asinantes participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.

As técnicas preventivas deberán intentar a eliminación do risco para a saúde da persoa traballadora desde a súa propia xeración, tanto no que afecta as operacións que se realicen coma nos elementos empregados no proceso.

A formación en materia de saúde laboral e o adestramento profesional é un dos elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade. As partes asinantes do presente convenio significan a importancia da formación como elemento de prevención e comprométense, así mesmo, a realizala de forma eficiente.

Artigo 40. Recoñecementos médicos

Sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde segundo a lexislación vixente de prevención de riscos laborais, as empresas están obrigadas á realización dun recoñecemento médico específico, en relación directa co mapa de prevención de riscos anual para todos os traballadores, por persoal médico designado polo empresario, así como a conceder o tempo necesario para a realización destes recoñecementos.

Co fin de que as empresas poidan programar estes actos sanitarios de vixilancia da saúde e dado que só se poden levar a cabo cando o traballador preste o seu consentimento, os representantes dos traballadores elaborarán unha relación con todos os traballadores da empresa, indicando quen desexa someterse ao recoñecemento médico e quen non, a cal entregarán á dirección da empresa dentro dos tres primeiros meses de cada ano.

Aqueles traballadores que expresasen o seu desexo de non se someter ao recoñecemento e que con posterioridade desexen realizalo deberán comunicalo á empresa.

Artigo 41. Roupas de traballo

As empresas estarán obrigadas a subministrarlle as garantías necesarias para que o traballador teña en todo momento dous uniformes de verán e dous de inverno, completos e en bo estado, incluído o calzado.

A subministración do calzado entenderase cumprida coa entrega de dous pares de zapatos ou, alternativamente, co aboamento de 123,52 € + incremento salarial, que queda en 124,14 para o ano 2015, que será aboada na primeira nómina de cada ano.

Esta cantidade verase incrementada nos anos sucesivos de vixencia do convenio na mesma porcentaxe das táboas salariais.

O traballador será o responsable de manter a roupa de traballo que se lle entregue en perfecto estado de limpeza e hixiene. A roupa de traballo non poderá ser utilizada fóra das horas de traballo.

A comisión paritaria estudará o xeito de establecer a limpeza da roupa de traballo.

Artigo 42. Formación profesional

A formación profesional, en todas as súas modalidades (inicial e continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que colabore para alcanzar a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo (emprego), e que faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e afondamento dos coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para iso, as partes asinantes cren conveniente colaborar, segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados. Nesta perspectiva, as partes asinantes deste convenio acordan adherirse ao segundo Acordo nacional de formación continua, subscrito polas confederacións de CC.OO., UGT, CIG e CEOE CEPYME, segundo a Resolución do 14 de xaneiro de 1997, publicada no BOE núm. 128, do 1 de febreiro.

Artigo 43. Incompatibilidades

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio non poderán realizar actividades para si ou para terceiros que teñan algún tipo de relación coas desenvolvidas polas empresas de pompas fúnebres (seguros, venda de artigos funerarios, etc.), salvo autorización expresa da empresa.

Aqueles traballadores que, no momento da entrada en vigor do presente convenio, viñesen desenvolvendo algunha das actividades antes mencionadas, co coñecemento da empresa, poderán continuar realizándoas, e as empresas deberán proceder á súa autorización por escrito.

Artigo 44. Dereitos lingüísticos

Todo traballador ten dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega.

As empresas favorecerán a formación lingüística para mellorar o servizo ao público nos postos de traballo, de acordo cos seus recursos e necesidades.

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores potenciarán o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación profesional e nas súas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de modo que se normalice o emprego de lingua galega como un instrumento de comunicación de empresa cos seus interlocutores internos e externos. Farase especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua da súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

Artigo 45. Protección de datos e novas tecnoloxías

De acordo co establecido na Lei orgánica 15/1999 (RCL 1999/3058), os traballadores afectados polo presente convenio quedan informados da incorporación dos seus datos aos ficheiros existentes nas empresas para o mantemento da súa relación contractual e para as finalidades do propio cumprimento do establecido nos distintos artigos deste convenio. Do mesmo modo autorizan a que os seus datos persoais sexan facilitados aos representantes dos traballadores para os fins previstos na lexislación vixente.

Os ficheiros creados estarán baixo a supervisión e o control das empresas respectivas, ante os cales os traballadores poderán exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición na forma prevista na lexislación vixente.

Dado o carácter sensible dos datos a que teñen acceso os traballadores, estes están especialmente obrigados ao segredo profesional respecto aos datos de carácter persoal, tal e como se definen en la LOPD, Lei orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter persoal, no tratamento do cal interveñan, con independencia da empresa que sexa a responsable do ficheiro ou a encargada do seu tratamento por conta dun cliente. Do mesmo modo, os traballadores deberán cumprir e respectar as medidas xerais de seguridade que a empresa estableza respecto dos ficheiros que conteñan datos persoais, así como cumprir coas obrigas impostas no documento de seguridade que se elabore en cumprimento do disposto no Real decreto 994/1999, Regulamento de medidas de seguridade dos ficheiros automatizados que conteñan datos de carácter persoal, e normas que o substitúan ou desenvolvan.

Respecto do uso das novas tecnoloxías no traballo, a utilización do correo electrónico e da navegación pola internet só está permitida por motivos estritamente laborais e o uso e control dos ordenadores e dos programas informáticos instalados e facilitados polas empresas quedará limitado exclusivamente por razóns de traballo. O traballador será o único responsable da custodia das claves de acceso utilizadas para o seu traballo, as cales son persoais e intransferibles.

[Ir á anterior](#)

[Ir á sección](#)

[Ir á seguinte](#)