

**Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo  
Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Valencia (código 4600115011983).*

**ANUNCIO**

Resolución de fecha 16 de enero de 2013, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del Convenio Colectivo arriba citado, suscrito el 20/12/2012 por la Comisión Negociadora formada, de la parte empresarial, por el Gremio de Empresarios de Empresas de Pompas Fúnebres de Valencia y, de la parte social, por los sindicatos CC.OO., U.G.T. y STRAMVAL, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

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

Valencia, a 16 de enero de 2013.—El director territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Javier Manglano Sada.

**II CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.****TITULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto.- El presente Convenio Colectivo para la actividad de Pompas Fúnebres de Valencia y su provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 2.- Ámbito territorial. El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Valencia.

Artículo 3.- Ámbito funcional. El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres, incluyendo el traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional y extranjero; provisión de féretros e instalación de capillas ardientes; actividad de tanatorio, crematorio, personal de cementerios y realización de cuantas gestiones sean preceptivas acerca de las autoridades administrativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y autonómicas y cualquier otro organismo público o privado, para aquellos fines, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios.

Artículo 4.- Ámbito personal. Se regirán por el presente Convenio Provincial la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

1.- Duración. La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013.

2.- Vigencia. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Artículo 6.- Prórroga. Al finalizar el plazo de vigencia, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, de no existir denuncia por alguna de las partes. La denuncia se deberá realizar según establece el Art.89 del Estatuto de los Trabajadores por quienes están legitimados para negociar, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prorrogas, efectuada la denuncia, la comisión negociadora se constituirá, en un plazo de 30 días desde la fecha de denuncia.

No obstante lo anterior, el Convenio Colectivo quedará prorrogado íntegramente hasta que un nuevo Convenio lo sustituya.

Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción social, en uso de sus competencias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algún precepto o apartado del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes, lo requiera expresamente.

Artículo 8.- Compensación, absorción y garantía «ad personam».

8.1.- Las condiciones del presente convenio provincial forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

8.2.- Las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente convenio, resultarán de aplicación en las Empresas de Pompas Fúnebres de la Provincia de Valencia, salvo en las materias a las que se refiere la Disposición Adicional Segunda de este Convenio, de contar aquéllas con Convenios Colectivos de Empresa que regulen las citadas materias. Los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las recogidas en el presente convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente párrafo, o lo que resulte de la negociación del Convenio Colectivo de Empresa o de la modificación de las condiciones de trabajo en los supuestos legales.

8.3. Las empresas que, en cómputo anual, abonen, salarios, complementos, retribuciones o contraprestaciones, individualmente o en su conjunto, superiores a los establecidos en el presente convenio colectivo podrán absorberlos y compensarlos conforme a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

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

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio provincial.

2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de los incumplimientos realizados por empresas, especialmente cuando puedan conllevar una competencia desleal derivada de la inobservancia del presente Convenio.

3. Resolución en aquellos conflictos que le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio. Entre los mismos se incluirán los supuestos que se le sometan en relación a la inaplicación del Convenio Colectivo Provincial, respecto de las materias contempladas en el Art. 82-3 Estatuto de los Trabajadores, tras finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, y concurran causas de índole económicas, técnicas, productivas o/y de organización. La solicitud deberá ser presentada, junto a todas las Actas levantadas, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes a la firma del Acta de Desacuerdo, o el siguiente día hábil de ser el último festivo, la cuál se pronunciará en el plazo de los siete días siguientes a la recepción. De no alcanzarse un

Acuerdo por parte de ésta las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, o el que le pudiera sustituir.

4. Estudio de los problemas de seguridad e higiene que se dan en el sector de Pompas Fúnebres.
5. Realizar estadísticas y mantener las relaciones oportunas con la administración laboral competente en materia de seguridad e higiene.
6. Organizar cursos de formación y las revisiones médicas para el personal.
7. Efectuar las recomendaciones que estime convenientes a las empresas y trabajadores del sector.
8. Cualquier otra competencia contenida en el presente convenio.
9. Desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres.
10. Adaptación del texto del Convenio Colectivo a los cambios legales que se pudieran producir.
11. Cuantas legalmente le sean atribuidas.

b)-Composición. Serán vocales de la comisión tres miembros de la representación empresarial y otros tres de las representaciones sindicales, que serán designados por las respectivas representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio, con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la firma del mismo, designándose igual número de suplentes con idénticos criterios.

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

- c)- Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.
- d)- La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
- e) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones que le sean sometidas de entre las anteriormente enumeradas, siempre que el pronunciamiento se produzca por Unanimidad de los miembros asistentes.

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

g.-) Se establece como sede para la Comisión Paritaria la c/ Burriana 13-2, de Valencia.

Artículo 10. Formación. Queda facultada la Comisión Paritaria del Convenio, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de la formación profesional de los trabajadores.

Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, se abonará al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria de su categoría laboral, en todo caso. Previa aceptación por parte del trabajador, las empresas podrán compensar estas horas, con tiempos de descanso. Cuando el trabajador tenga que desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Las empresas, en virtud de lo acordado por la Comisión Paritaria, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar.

## TITULO II CONTRATACIÓN

Artículo 11.- Disposición general. Los contratos que celebren las Empresas para servicio determinado, eventual, interino, temporal, y de relevo o cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 12.- Definiciones del personal, en atención a la modalidad de contrato temporal.

12.1.- Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuyo objeto consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa. La duración máxima del contrato no podrá exceder los tres años.

12.2.- Será personal eventual aquél que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Esta modalidad contractual tendrá una duración máxima no superior a 12 meses, computados en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

12.3.- Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro trabajador de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial y cumplimiento de sanciones.

12.4.- Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

12.5.- En todo caso, se garantizará un 70% de contratos indefinidos entre todo el personal, no pudiendo encadenarse, para un mismo puesto de trabajo, dos contratos temporales de la misma naturaleza, salvo que no se hubiera agotado el máximo de duración previsto en el presente Convenio Colectivo o, en su defecto, legalmente. Dicho porcentaje, deberá computarse en el ámbito territorial de la Provincia de Valencia. En este porcentaje no se tendrán en cuenta los contratos en prácticas, ni los celebrados para sustituir a otros trabajadores, incluidos los supuestos de excedencia voluntaria, baja por incapacidad temporal, reducción de jornada por guarda legal y los de relevo.

12.6.- De no cumplirse, durante 90 días naturales continuados, ó 180 días alternos en cómputo anual, el porcentaje del párrafo anterior, la Empresa procederá a transformar en contratos indefinidos a tiempo completo o parcial, el equivalente a tal exceso, a su elección entre el personal temporal que, al menos, cuente con dos meses de prestación de servicios.

Artículo 13. Causas de extinción del contrato de trabajo. Preaviso

1) El cese de los trabajadores, con relación laboral ordinaria, en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, demás legislación vigente, y en el presente Convenio Colectivo o Convenio de ámbito superior.

2) Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la Empresa, tanto fijos como temporales, deberán preavisar a la Empresa con la siguiente antelación mínima:

- El personal directivo, titulado y técnico, un mes.
- El personal administrativo o de mando intermedio, el personal funerario y demás personal, quince días hábiles

La falta, total o parcial, de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente al período de preaviso incumplido, sin incluir en ésta la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

3) La Empresa deberá preavisar a los trabajadores, en los casos de finalización de los contratos de duración igual o superior a los 12 meses, con quince días naturales de antelación, y su incumplimiento

dará lugar a que tenga que indemnizar al trabajador en la retribución equivalente al tiempo de preaviso incumplido, sin computar la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

4.-) En cualquiera de los casos previstos en este artículo, las Empresas procederán a poner a disposición de los trabajadores las correspondientes liquidaciones dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 14. Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el grupo profesional:

- Personal Directivo, Titulado y Técnico: Tres meses.
- Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios: Dos meses.
- Resto de personal: Dos meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el período de dos años posterior al último contrato.

Artículo 15.- Reconocimiento médico. El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

### TITULO III

#### CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16.- Jornada.

16.1.- La jornada de trabajo es de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente Convenio, distribuidas en cómputo mensual de 166 horas mensuales. En todo caso la jornada ordinaria semanal se realizará de Lunes a Domingo.

16.2.- Las Empresas que optaron por reducir su jornada de trabajo a 1.805 horas anuales, conforme al Convenio Colectivo anterior, no tendrán que abonar el Complemento por mantenimiento de jornada que se detalla más adelante. En cualquier caso, dentro de los quince días naturales desde la publicación del presente Convenio Colectivo, las citadas Empresas podrán renunciar a la citada reducción de jornada, con efectos desde tal publicación, pasando a pagar desde su efectividad, el referido complemento retributivo.

16.3.- Las Empresas que opten por reducir su jornada a 1.805 horas, deberán preavisar a la Comisión Paritaria con 30 días de antelación, a partir de cuyo momento será efectiva la reducción, salvo que se indique en la comunicación una fecha posterior, si bien tal reducción será en la parte proporcional de la jornada del año que quede pendiente, dejándose de percibir el complemento retributivo, desde la efectividad de la reducción de jornada. De renunciar posteriormente a tal reducción, deberán realizarlo conforme a lo establecido en el primer párrafo del Artículo 16.2 de este Convenio.

Artículo 17.- Distribución Irregular. Las partes convienen en establecer un régimen de jornada irregular, en atención a las peculiaridades de la actividad desarrollada, y cuya concreción se realizará en cada Empresa, con participación de la representatividad de los trabajadores, si la hubiera, elaborándose un cuadrante mensual, que se entregará antes del día 25 de cada mes, haciendo referencia al mes siguiente, pudiéndose establecer su distribución irregular para hacer frente a las necesidades de los servicios que se prestan. Asimismo, del total de la jornada anual, las Empresas dispondrán de una bolsa de 40 horas anuales que podrá alterar la distribución de la jornada anual o del cuadrante mensual.

Artículo 18.- Descanso entre jornadas. Dentro de la organización del tiempo de trabajo, las empresas podrán establecer un descanso entre jornadas de diez horas, en supuestos necesarios de máxima actividad, compensándose las dos horas de diferencia en las cuatro semanas siguientes, según el artículo 7 del RD. 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, por la evidente identidad de las circunstancias que establecen la regulación del tiempo de trabajo en la actividad contemplada en dicho precepto y la del sector del presente convenio. Con carácter excepcional y comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores dicho descanso se podrá reducir hasta el mínimo de nueve horas un máximo de tres días por semana, en los supuestos de traslado de cadáveres o restos por carretera, durante la duración del transporte, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los siete días posteriores.

Artículo 19.- Descanso semanal.

19.1.- El descanso semanal tendrá una duración de día y medio, pudiéndose acumular por períodos de hasta catorce días cuando se disfruten interrumpidos. Las empresas podrán establecer la acumulación del medio día del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas.

19.2.- Los menores de 18 años disfrutarán de un descanso mínimo de dos días semanales interrumpidos.

19.3.- En todo caso, las Empresas garantizan que los trabajadores disfrutarán dos domingos y/o dos sábados de descanso semanal en cada ciclo de nueve semanas, excluidos los períodos de vacaciones anuales.

Artículo 20.- Vacaciones. Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de Treinta días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas, o su parte proporcional de tener una antigüedad menor.

2. Se abonarán por el «total» de Salario base y demás complementos fijos salariales.

3. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones. De mutuo acuerdo entre Empresa y los representantes de los trabajadores, y de no existir éstos con la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo, las vacaciones se podrán fraccionar hasta en tres períodos, en cuyo caso uno de ellos no podrá tener una duración inferior a quince días naturales consecutivos.

4. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en razón al tiempo trabajado.

Artículo 21.- Calendario laboral. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural, la empresa elaborará el calendario laboral de carácter anual en el que se especificarán las fiestas laborales. Independientemente de dicho calendario, con carácter mensual, antes del día 25 de cada mes, se elaborará el cuadrante correspondiente al mes siguiente, en el que se identificarán los horarios y descansos.

Artículo 22.- Licencias. Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, quince días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a los 200 kilómetros, en los casos de nacimiento de hijo o adopción o de accidente, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, de uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

c) Durante un día para traslado de su domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por cita de médico especialista u organismo oficial de salud equivalente, el trabajador/a, por el tiempo estrictamente necesario, siempre que esta cita coincida en tiempo de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará

proporcionalmente en los casos de partos múltiples. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación del permiso, disfrutando de 15 días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

Durante el disfrute de los permisos el trabajador tendrá derecho a la remuneración en función del salario base y de los complementos fijos.-

**Artículo 23.- Festivos:** La prestación de servicios en los 14 festivos anuales será de carácter obligatorio si lo solicitase la empresa, con respeto al calendario mensual anual, que deberá procurar la rotación en el trabajo en dichas fiestas, abonándose dicho día con la retribución ordinaria de la festividad más un 75%. En ningún caso el trabajo realizado en fiestas laborales tendrá la consideración de horas extraordinarias.

La empresa podrá optar por compensar la festividad trabajada con su disfrute en un día distinto de la oficial, incrementándose en un 75%, en lugar de su retribución, salvo los días 25 de diciembre, 1 de enero y 19 de marzo que serán retribuidos en todo caso.”

A estos efectos, se considerará que el cómputo de las 24 horas de cada festividad se iniciará a las 00:00 horas del día que se trate.

**Artículo 24.- Excedencia.** Las excedencias serán de dos clases voluntarias y especiales.

La excedencia voluntaria es la que puede solicitar el trabajador, con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, para la atención de motivos particulares, que habrá de cursar con un preaviso mínimo de quince días naturales al comienzo de efectos de la misma.

La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años, resultando de aplicación, por lo demás, la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nominación para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.
3. El resto de excedencias no reguladas en este artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Al personal en situación de excedencia especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá solicitarse por los mismos en el plazo de un mes desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y sí existiera en categoría inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándosele, en el primer caso, la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial, por la circunstancia a que se refiere el nº 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de reingreso y prórroga habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento.

El trabajador en excedencia voluntaria que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

Solicitado el reingreso, en tiempo y forma, por parte del trabajador en excedencia voluntaria, aquél estará condicionado a que haya vacante en su categoría. De no haberla y sí en otra inferior, el trabajador podrá ocupar esta última de manera provisional, percibiendo las retribuciones correspondientes a la que ocupe temporalmente, hasta que se produzca una vacante en su categoría.

**Artículo 25.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas

en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, 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 período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### Artículo 26.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la el descanso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación de cuatro días NATURALES, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 27.- Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las establecidas en el Artículo 16, de trabajo efectivo. Su retribución será de un 50% sobre la hora ordinaria. No obstante, las Empresas podrán compensar con descanso las horas extraordinarias realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- 1.- En primer lugar, se aplicará el exceso de jornada, a la bolsa de cuarenta horas anuales reconocidas a la Empresa en el Artículo 17.
  - 2.- Una vez agotadas las horas de la citada Bolsa, si la compensación con tiempo de descanso se realiza durante el mes siguiente, por cada hora extraordinaria realizada, se concederá una hora de descanso.
  - 3.- Si la compensación con tiempo de descanso se lleva a efecto durante el mes segundo, tercero o cuarto, por cada hora extraordinaria, se concederá 1,5 horas de descanso.
  - 4.- Transcurridos los cuatro meses desde su realización sin haberse compensado con tiempo de descanso, la Empresa procederá a abonarle las horas extraordinarias dentro de la nómina del cuarto mes.
- En cualquier caso, las horas extraordinarias, se realizarán de forma voluntaria por el trabajador, previa comunicación de la Empresa.

Artículo 28.- Imaginarias. Los trabajadores, fuera de su jornada laboral, prestarán servicios de imaginaria conforme al cuadrante, consistiendo ésta en estar disponible para presentarse, en un tiempo

máximo de 30 minutos, en su centro de trabajo o lugares habituales en los que desarrolle su actividad, por si un exceso de trabajo requiriera sus servicios. Este servicio será retribuido según se establece en el título relativo a condiciones económicas en el presente convenio, considerándose trabajo efectivo únicamente cuando sus servicios sean solicitados y por el tiempo que éstos duren. En caso de que la incorporación del trabajador se produjera trascurridos los 30 minutos, deberá explicar y, de ser posible, justificar las causas del retraso.

Artículo 29.- Realización de funciones de grupo superior o inferior.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo o categoría profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

#### TITULO IV

##### CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 30.- Estructura salarial. Cada trabajador tiene derecho al salario base y a los complementos fijos y variables correspondientes a su grupo profesional o categoría profesional, así como a tres pagas extraordinarias, cuyo devengo será según lo establecido en el artículo 34 del presente convenio.

Artículo 31.- Salario Base. Es el componente del salario que retribuye la jornada normal y completa establecida, que será para cada categoría profesional el que bajo idéntico epígrafe consta en las tablas del anexo del presente Convenio.

Artículo 32.- Complemento por Actividad (Penosidad-toxicidad).

Sustituye al anteriormente denominado Plus Convenio y lo percibirá el Personal que realice habitualmente tareas de manipulación de cadáveres. Dentro de ésta se considera incluido el manipulado de los productos tóxicos o corrosivos necesarios, carga y descarga, manipulado de féretros, desinfección de cámaras, y su cuantía asciende al 30% del salario base, mensualmente.

El personal que realice tales actividades esporádicamente, percibirá tal complemento durante el tiempo en el que las realice.

Artículo 33.- Antigüedad. Todo el personal percibirá un complemento salarial por cada año de servicio, consistente en una cuantía igual a un 2% del salario base en cada momento vigente, con el tope máximo del 50% de dicho salario base.

Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias:

1.- Una paga de verano que se devenga el 30 de junio, y que se hará efectiva en los 15 primeros días de julio.

2.- Una paga de Navidad que se devenga el 31 de diciembre, y se hará efectiva antes del 25 de dicho mes.

3.- Una paga de marzo que se devenga el 31 de dicho mes, haciéndose efectiva en los 15 primeros días de marzo.

La cuantía de dichas pagas estará compuesta por el salario base más los complementos salariales fijos, y su importe se devengará en cómputo anual

Artículo 35.- Complemento por Mantenimiento de la jornada. Las Empresas abonarán, en concepto de compensación por la realización de la jornada máxima legal de 1.826 horas, la cantidad fija de 15 € mensuales, así como en las tres pagas extraordinarias, a cada trabajador. En el momento que se produzca un cambio en el número máximo de horas de la jornada diaria de trabajo en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio colectivo de ámbito superior, Acuerdo Marco o General, esta cantidad dejará de abonarse, de acuerdo con la siguiente proporción:

- Por cada hora de reducción, se reducirá el complemento en 0,714 € en cada uno de los quince pagos anuales establecidos.

- De reducirse la jornada anual a una cantidad igual o inferior a 1805 horas, no procederá el abono de cantidad alguna por este concepto.

Artículo 36.- Complemento por desplazamientos. Aquellos trabajadores que tengan que realizar un desplazamiento, con ocasión del traslado de un cadáver o de restos, o cualquier otra circunstancia, a instancias de la empresa, y el desplazamiento sea superior, contando ida y vuelta, a 200 Km. de distancia desde su centro de trabajo, percibirá la cantidad de 0,10 € por Km, salvo pacto en la Empresas que mejore este complemento.

Artículo 37.- Acondicionamiento de cadáver.- Por cada acondicionamiento de cadáver, independientemente del número de trabajadores que intervengan, se abonará la cantidad de 22,56 €, repartiéndose su importe entre los distintos trabajadores que hayan llevado a cabo el mismo. Este complemento es independiente del estipulado en el artículo 32.

Artículo 38.- Puesta a disposición o Imaginaria.- Se establece un plus, para retribuir los tiempos de puesta a disposición o imaginaria durante los que el trabajador, aunque no esté realizando un trabajo efectivo, está disponible a la espera, por si fuese llamado, de incorporarse al trabajo, con motivo de sustitución de un compañero o llamada de la empresa por sobrecarga de trabajo.

Por este concepto se abonarán las siguientes cantidades: 21,75 € fijos por cada día que se esté de imaginaria, más 12,88 € por cada servicio realizado por el trabajador, sin que en ningún caso se abonen más de 47,38 € por día por este concepto.

Será válido cualquier otro sistema de retribución de las imaginarias que mejore lo establecido en el presente artículo, aprobado por acuerdo colectivo de empresa o por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Artículo 39.-Nocturnidad.- Las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, excepto las imaginarias, se retribuirán con un 15% de incremento sobre el valor de la hora diurna, calculada en función del salario base y complementos fijos, salvo que se trate de trabajadores que tengan una compensación por tal nocturnidad.

Artículo 40.- Complementos extrasalariales. Los trabajadores tienen derecho a los siguientes conceptos en las cuantías que se expresan:

1.- Ropa de trabajo, que consistirá en las siguientes prendas que se facilitarán por la empresa con carácter anual:

- una chaqueta de verano
- dos pantalones de verano
- tres camisas de verano

-dos corbatas

-cuatro pares de calcetines

-una chaqueta de invierno y dos camisas de invierno

-Dos pantalones de invierno

-un par de zapatos

2.- El concepto de dietas y gastos se abonarán previa justificación.

3.- Kilometraje 0.12,-€/ Km se abonará cuando el trabajador este en periodo de trabajo y realice un desplazamiento en su propio vehículo por orden de la empresa.

4.-Importe de las dietas.

Cuando el trabajador deba pernoctar y/o realizar comidas en localidad distinta a la que constituye su residencia habitual y centro de trabajo, percibirá como máximo, en concepto de dietas, y previa justificación documental, las siguientes cantidades:

Media Dieta: Cuando el trabajador tenga que hacer una comida..... 12,37 €

Dieta Completa: Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas.... 24,79 €

Pernocta y desayuno: Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar ..... 31,58 €

Dieta completa y pernocta: Cuando el trabajador tenga que pernoctar

y realizar dos comidas, y desayuno..... 56,37 €

La empresa se reserva el derecho a sustituir estas cantidades por cualquier otro medio que facilite la manutención al trabajador, bien sea en sus propias instalaciones o en cualquier otro lugar, o a través de cualquier otro medio adecuado. No obstante lo anterior, las Empresas, en atención a las circunstancias concurrentes, podrán autorizar un importe superior, previa petición del trabajador.

Artículo 41.- Cláusula de no revisión salarial. El importe de los salarios base y demás complementos salariales y extrasalariales establecidos en el presente Convenio Colectivo, no experimentarán revisión alguna durante la vigencia del mismo y sus prórrogas, salvo el complemento de antigüedad que se revisará conforme al artículo 33.

## TITULO V

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 42.- Grupos profesionales. El sistema de la clasificación profesional está constituido por tres grupos profesionales: personal directivo, personal funerario, personal administrativo y personal subalterno, cada uno de ellos compuesto de varias categorías profesionales, siendo una enumeración no limitativa, de manera que nada impide la existencia de otros grupos o categorías distintas de las reguladas en el presente convenio.

Artículo 43.- Grupo profesional I. Comprende el presente grupo las actividades gerenciales, estando constituido por el personal directivo, con las siguientes categorías profesionales:

1.- Encargado de establecimiento: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Tiene a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad una oficina, taller o grupo similar.
- Cuida de la distribución y calidad de los trabajos encomendados.
- Cuida de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal a su cargo.
- Trabajos de su grupo siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones directivas.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesoria de las anteriores.

2.- Contable: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Custodia de la caja de la empresa o centro de trabajo.
- Verificación de cobros y pagos.
- Distribución de los recibos a cobradores y liquidación diaria de los mismos.
- Exposición a su superior inmediato de todas las dificultades o reclamaciones que se le presenten en el cobro de los recibos.
- Comunicación diaria a su superior inmediato de a situación de la caja.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesoria de las anteriores.

Artículo 44.- Grupo profesional II. Comprende el presente grupo las actividades funerarias propiamente dichas, con las siguientes categorías profesionales:

1.- Conductor funerario 1ª: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Acondicionamiento del difunto.
- Montar y desmontar servicios.
- Conducción de vehículos y mantenimiento de éstos.
- Traslados (provinciales, nacionales e internacionales).
- Tramitación de expedientes.
- Contratación de servicios.
- Atención a la Familia.
- Cobro de facturas.
- Mantenimiento y limpieza de los vehículos e instalaciones.
- Mantenimiento de almacenes.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesoria de las anteriores, o cualquiera otra inherente a su actividad.

2.- Conductor funerario 2ª, denominado también funerario, es quien tiene una antigüedad menor a cinco años en la Empresa y realiza, entre otras, las siguientes funciones:

- Acondicionamiento del difunto.
- Montar y desmontar servicios.
- Conducción de vehículos.
- Traslados.
- Tramitación de expedientes.
- Contratación de servicios.
- Atención a la Familia
- Cobro de facturas.
- Mantenimiento y limpieza de los vehículos.
- Mantenimiento de instalaciones y almacenes
- Excepcionalmente, limpieza de las instalaciones y almacenes, en caso de necesidad

A partir del día 1-1-2011, los Conductores Funerarios de 2ª que acrediten dos años de tiempo efectivo –excluidos los periodos de Incapacidad Temporal, suspensión del contrato, excedencias, aún las forzosas... etc.- en esa categoría, ascenderán a la categoría de Conductor Funerario de 1ª, computando, a estos efectos, el tiempo anterior que justifiquen documentalmente haber prestado en tal categoría, en su Empresa o en cualquier otra Empresa del sector.

Hasta entonces, el ascenso de categoría a Conductor Funerario de 1ª se realizará, de forma automática, cuando se acrediten cinco años de antigüedad en la categoría, en los mismos términos que se señalan en el párrafo anterior, salvo el supuesto de que ya los tengan o los cumplan durante el primer semestre de 2009, en cuyo caso el ascenso será con efectos del día 01/07/2009.

Los conductores funerarios de 1ª y 2ª, por necesidades del servicio, realizarán las funciones correspondientes al Grupo III, siempre que tenga la habilitación y formación necesarias, salvo las del traslado nacional.

3.- Personal de Mantenimiento y Limpieza: Es aquel personal de limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento e higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Artículo 45.- Grupo profesional III. Comprende el presente grupo las actividades administrativas propiamente dichas, con las siguientes categorías profesionales:

1- Oficial administrativo: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Atender, gestionar y cumplimentar toda la documentación de los servicios que se presenten en las oficinas de la empresa.- Realizar los trámites del servicio (Ayuntamientos, Juzgados, Sanidad, cobro de facturas... etc).
- Realizar facturaciones de los servicios tanto de las compañías aseguradoras como de particulares.
- Llevar toda clase de libros de registro, facturación y administración de la empresa.
- Liquidación de impuestos.
- Tesorería.

• Toda aquellas funciones inherentes a los trabajos de oficina.

2.- Auxiliar administrativo: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Realizar los trámites del servicio (Ayuntamientos, Juzgados, Sanidad,... etc).
- Transcripción de libros, archivos ficheros... etc.
- Toda aquellas funciones inherentes a los trabajos de oficina.

3.-Recepcionista: cuyas funciones son, entre otras, las siguientes:

- Atención, información y acompañamiento al público y demás personas que acudan al centro en el que se encuentra asignado el trabajador.
- Cualquier otra que sea complementaria o accesoria de las anteriores.

El personal de este Grupo, por necesidades del servicio, realizará las funciones correspondientes a los conductores funerarios del Grupo II, o las restantes de este Grupo III, siempre que tenga la habilitación y formación necesarias, y por el tiempo que resulte imprescindible.

#### TITULO VI

#### VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL

Artículo 46.- Jubilación.

a) Se estará a la legislación aplicable en cada momento.

b) Al cumplir los 64 años de edad, y hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, a los 64 años, o edad que legalmente se establezca, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49 f) del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este Sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Haber cumplido sesenta y cuatro años.

2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.

3) Sustituir la Empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado/a en la Oficina de Empleo, sin perjuicio, en su caso, del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa que esté en vigor en cada momento.

4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

c) Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a jubilarse acogiéndose para ello a una jubilación parcial al amparo de la legislación legal establecida al efecto, de cumplir los requisitos establecidos al efecto.

2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador la distribución de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Artículo 47.- Ascensos y provisión de vacantes:

Se estará al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.- Adscripción del personal. Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores, ambas partes acuerdan, en caso de sucesión de empresas, la remisión al régimen establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49.- Retirada de Carnet de conducir. Aquellos conductores funerarios a los que se les retire temporalmente el carnet de conducir, salvo que su conducta esté tipificada en el régimen disciplinario, la Empresa procederá a adscribirlos provisionalmente y hasta tanto lo recuperen, a otro puesto de trabajo, incluidos los de un Grupo Inferior, percibiendo la retribución correspondiente al puesto de trabajo que desempeñen. De no existir vacantes, o si la pérdida del carnet de conducir fuera debido a causas ajenas a la relación laboral, el trabajador quedará en situación de excedencia forzosa hasta tanto recupere el carnet de conducir o exista una vacante.

#### TITULO VII

## MEJORAS SOCIALES

Artículo 50.-Complemento de la Incapacidad Temporal.

a) En los casos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, incluyendo los accidentes "in itinere", las empresas abonarán un complemento hasta garantizar al trabajador el 100% de los conceptos fijos e invariables, incluyendo las pagas extraordinarias.

b) En los supuestos de incapacidad temporal por accidente no laboral o enfermedad común, el complemento garantizará el 85% de los conceptos fijos e invariables, incluyendo las pagas extraordinarias y con un límite temporal 50 días.

Artículo 51.- Seguro colectivo de accidentes. Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a suscribir pólizas de seguro colectivo a favor de sus trabajadores por un capital, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, de 18.000 € por las contingencias de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes laborales, y que entrará en vigor a los veinte días de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus empresas una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

## TITULO VIII

## SALUD LABORAL

Artículo 52.- Seguridad y salud. Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

Cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a

abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

b) Protección a la Maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el periodo de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

c) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 50 horas de duración.

d) Coordinación de Actividades Empresariales:

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Se acuerda facultar expresamente a la Comisión Paritaria del Convenio, con la más amplia competencia para el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial, las propuestas de la Comisión Paritaria serán vinculantes a todos los efectos.

## TITULO IX

## DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES

Artículo 53. Licencias de Representantes de los Trabajadores. Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

Artículo 54.- Secciones Sindicales.- Los sindicatos que obtengan el 10% de votos en las elecciones sindicales, podrán constituir secciones sindicales y nombrar Delegado Sindical, de acuerdo con sus estatutos.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

## TITULO X

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55.- Disposición general. Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 56.- Faltas leves. Se consideran faltas leves, entre otras:

a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

c) La falta de pulcritud personal.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o accidente, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.



e) La inasistencia injustificada de un día al puesto de trabajo y la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo de tres días después de haberse realizado.

g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo inferior a 20 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

h) Los descuidos en la conservación material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro leve del mismo.

i) La embriaguez no habitual en el trabajo, si no media conducción

j) Falta de asistencia injustificada un día.

Artículo 57.- Faltas graves. Se consideran faltas graves, entre otras:

a) La acumulación de tres o más faltas leves en un período de tres meses consecutivos, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que medie sanción.

b) La impuntualidad injustificada en la entrada o en la Salida del trabajo, superior a 20 e inferior a 45 minutos.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un periodo de tiempo superior a 20 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio, en cuyo caso puede ser calificado como muy grave.

d) La inasistencia injustificada al trabajo de dos o tres días en un periodo de un mes consecutivo.

e) Sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

f) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se pudiese derivar o se derive un perjuicio grave a la empresa.

h) No comunicar los cambios familiares que puedan afectar a los impuestos, especialmente en lo relativo al rendimiento sobre el trabajo personal, transcurrido el plazo de 30 días desde que se produjeron.

i) La inobservancia de las normas dictadas en el seno de la Empresa en materia de prevención o la no utilización de los elementos de protección recibidos al efecto. Cuando ponga en peligro a compañeros de trabajo o a terceros, se considerará falta muy grave.

j) Los descuidos dolosos en la conservación material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioro grave del mismo, considerando como tal cuando su reparación se sitúe entre 1.000 € a 3.000 €.

k) No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación al protocolo de actuación en casos de acoso sexual.

Artículo 58.- Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves, en desarrollo de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

a) Acumulación de tres o más faltas graves en un periodo de tres meses consecutivos, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que medie sanción previa.

b) La impuntualidad injustificada en la entrada o en la salida del trabajo, superior a 60 minutos en tres o a más ocasiones en un periodo de un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo superior a 20 minutos, cuando se cause riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o del servicio.

d) La inasistencia injustificada al trabajo de cuatro o más días en un periodo de un mes.

e) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por dichas causas.

f) La realización sin autorización de la empresa de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que produzca o pueda producir grave perjuicio a la empresa.

h) La apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas que tengan alguna relación con la empresa.

i) La realización de actividades de cualquier naturaleza que impliquen competencia desleal a la empresa, aunque para ello se utilicen familiares o entidades mercantiles para encubrir la actuación directa del trabajador.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La utilización de recursos económicos de la empresa para fines distintos a los expresamente autorizados.

l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

m) El acoso sexual o moral, o la denuncia falsa presentada con mala fe.

n) Hacer propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras esté de servicio.

o) La embriaguez o consumo de productos tóxicos de manera habitual en el trabajo. Si se realiza durante la conducción, no se exigirá la habitualidad, siendo siempre muy grave cuando, por tal motivo, se retire el carnet de conducir, temporal o definitivamente.

p) Causar daños dolosos al material de la Empresa, incluidos los vehículos, así como su maltrato, cuando éste ocasione un grave perjuicio a la Empresa, y como tal se considerará cuando superen los 3.000 €.

Artículo 59.- Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en los artículos anteriores, son las siguientes:

1.- Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

2.- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

3.- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante el período de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 60.- Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## TITULO XI

### ACOSO SEXUAL

#### Artículo 61. PROTOCOLO EN SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL

Las Empresas y Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo expresan su voluntad de que todos los trabajadores/as sean tratados con igualdad, procediendo a acordar el presente PROTOCOLO tendente a prevenir y, en su caso, dar solución a cualquier tipo de acoso por razón de sexo que pueda llegar a producirse en el seno de aquéllas, con ocasión del trabajo, y que afectará a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en las primeras:

Definición y conductas que cabe considerar como tales. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; el sujeto activo exterioriza actos, gestos, o palabras que crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad. Se considerará acoso si dichas actitudes y comporta-

mientos provienen de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

El sujeto pasivo siempre será un trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Estas conductas pueden ser de carácter ambiental o de intercambio, señalándose las siguientes a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.

Se asimilarán a estas conductas prohibidas las acciones discriminatorias por razón de sexo consistentes en:

- a) todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- b) cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual, conforme a este principio.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Medidas preventivas. Pondremos en marcha las siguientes medidas preventivas en materia de acoso:

- Comunicación de la declaración de principios: Garantizaremos el conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa de la declaración de principios sobre la materia, esta comunicación enfatiza el compromiso de la dirección de garantizar un ambiente de trabajo en el que se respeta la dignidad y libertad de las personas que trabajan en la organización.
- Responsabilidad: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores/as y los directores y mandos tienen especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de responsabilidad.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación de managers, que deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Procedimientos de actuación. Los principios en los que el presente protocolo se basa son tanto la garantía de resolución de los problemas planteados de manera eficaz y efectiva así como la celeridad y confidencialidad de los trámites que se sigan, concretamente definimos dos vías de actuación:

En primer lugar como trámite extraoficial y si la persona afectada entiende que es factible, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual pueda ser el propio trabajador/a, o si el trabajador/a así lo decide y a su elección, sea una persona de la dirección de recursos humanos de la empresa, o su superior inmediato o bien un representante de los trabajadores/as quienes expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo a fin de cesar en la misma.

Dicho procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso sexual no directo sino ambiental en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

En aquellos casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal y este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Se inicia con la presentación de una denuncia escrita en la que constará una detallada relación de hechos elaborada por el trabajador/a objeto del acoso sexual. La denuncia se dirigirá, a elección del trabajador/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de la dirección de la empresa (Director dpto., mando responsable del área). Asimismo, una copia de la misma será trasladada a los representantes de los trabajadores/as excepto indicación contraria expresa del trabajador/a afectado (Presidente y secretario del comité de empresa de su centro de trabajo y delegado sindical si fuera afiliado).
- La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes de los trabajadores/as si así lo hubiera decidido el trabajador/a afectado/a y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de las actuaciones, se posibilitará a denunciante y denunciado, si así lo desearan y fuese posible, el cambio en el puesto de trabajo hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes de los trabajadores/as, sujetos a su específico deber de sigilo, y la de posibles testigos u otros actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

- Las actuaciones del procedimiento formal deberán concluirse con un informe en el plazo de quince días, o tiempo imprescindible caso de no poder respetarse este mínimo indicado.
- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.
- La representación de los trabajadores/as deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en la empresa que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria.

Sanciones: Son las establecidas en el Régimen disciplinario de este Convenio Colectivo, y tendrá siempre la consideración de muy grave todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de un empleado/a mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevalidándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Protección de la víctima. En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido del agresor/a, se tratará en la medida de lo posible de adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia, siempre y cuando la reorganización de la plantilla lo permita, a optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado. Las medidas que se adopten en ningún momento supondrá el detrimento de las condiciones laborales del empleado/a.

Disposiciones varias. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Supletoriedad. En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias o de desarrollo vigentes en cada momento.

Segunda. Concurrencia.

1. El presente Convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. Sin embargo, la regulación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de Empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio Colectivo Provincial, o cualquier otro de ámbito sectorial estatal, autonómico, marco, etc., en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. Inaplicación del Convenio Colectivo.

Las Empresas, por razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores o, en defecto de estos, con aquéllos que fueran designados por la plantilla, la inaplicación del Convenio Colectivo, respecto de las siguientes materias: Jornadas de trabajo, Horario y la distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Tras el período de consultas, de alcanzarse un Acuerdo, se considerará que concurren las causas justificativas para su inaplicabilidad, y el mismo será vinculante, si bien deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria. Las nuevas condiciones deberán quedar perfectamente perfiladas y su duración no podrá ir más allá del tiempo que le resta a la vigencia del presente Convenio Colectivo

De no alcanzarse un Acuerdo, las partes podrán trasladar su discrepancia a la Comisión Paritaria, ateniéndose a lo establecido en el Artículo 9-3 del presente Convenio Colectivo. De no hacerlo así o de no llegar la Comisión Paritaria a una Resolución adoptada por unanimidad, las partes podrán acudir a los procedimientos legalmente establecidos para la solución de conflictos.

Cuarta.- Igualdad de Género. LEY ORGANICA 3/2007

Las empresas velarán por el estricto cumplimiento de la legalidad respecto de la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales. Así, adoptarán las medidas necesarias para impedir situaciones de discriminación por razón de sexo.

QUINTA.-

En el mes de julio de 2013 se creará una Comisión de Trabajo, integrada por tres miembros de cada representación que tendrá por objeto estudiar, de un lado, la supresión y/ sustitución del Complemento de la Antigüedad a partir del próximo Convenio Colectivo y, de otro, avanzar los trabajos para el establecimiento y desarrollo de los Grupos Profesionales.

ANEXO: TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2012 Y 2013

	Salario Base	Plus Actividad
<b>Grupo I</b>		
Encargado	1.355,66 €	
Contable	1.282,37 €	
<b>Grupo II</b>		
Conductor Funerario 1ª	947,53 €	284,26 €
Conductor Funerario 2ª	776,86 €	233,06 €
Personal Impieza y mantenimiento	879,01 €	
<b>Grupo III</b>		
Oficial Administrativo	1.172,41 €	
Auxiliar Administrativo	1.067,86 €	
Recepcionista	1.067,86 €	

2013/1723