Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de agosto de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de pompas fúnebres y empresas fúnebres de León y provincia 2018-2020](#) (Código 24100325012018).

Vista el acta de fecha 18 de abril de 2018 de firma del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de pompas fúnebres y empresas fúnebres de León y provincia 2017 (Código 24100325012018) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo de 2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo de 1995, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22 de noviembre de 1996), modificada por la Orden de 22 de abril de 1999 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 28 de abril de 1999), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio de 2015, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre de 2016 (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio de 2015, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 2 de agosto de 2018.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, PD, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2018-2020

Capítulo I: Disposiciones generales:

Artículo 1.–Partes signatarias.–El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y Comisiones Obreras (CCOO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.–Objeto: el presente Convenio, denominado Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de León, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del citado sector y el personal que presta sus servicios en ellas.

Artículo 3.–Ámbito funcional y personal: el presente Convenio Colectivo, será de aplicación a las relaciones laborales de todas las empresas y centros de trabajo, establecidos o que ese establezcan en la provincia de León, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la de Pompas Fúnebres (servicios funerarios y gestión de cementerios), entendiéndose por tal las que presten los servicios que a continuación se mencionan con carácter meramente enunciativo: Traslado de cadáveres y de restos, tanto dentro del territorio nacional, como en el extranjero, provisión de féretros e instalaciones de capillas ardientes, tanatorio, servicios de incineración, enterramiento y realización de cuantas gestiones sean preceptivas en relación con las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con la prestación de tales servicios.

Artículo 4.–Ambito territorial: el ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende a la provincia de León.

Artículo 5.–Vigencia y ambito temporal.

1. Vigencia: el presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Ultraactividad.–La denuncia de este Convenio se entenderá automática un mes antes de la finalización de su vigencia; no obstante, si denunciado y expirado este convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este continuará vigente con carácter indefinido y en su totalidad hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Artículo 6.–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, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes lo pida expresamente.

Capítulo II: Jornada y distribución del tiempo de trabajo:

Artículo 7.–Jornada de trabajo: se establece una jornada laboral de 40 h. semanales de promedio en cómputo mensual, lo que conlleva 1.826 horas anuales. No obstante semanalmente se controlará la jornada realizada.

La jornada mensual, dadas las características de servicio permanente que concurren en las empresas afectadas por este convenio, será distribuida por estas en función de las necesidades del servicio, pudiendo establecerse, si ello fuere preciso, los turnos y servicios de guardia localizadas que se estimen necesario.

El exceso de la jornada realizada en cómputo mensual, se compensará con descanso en el mes siguiente al de su realización.

Artículo 8.–Calendario laboral: el calendario laboral se establecerá anualmente por la dirección de las empresas, informándose antes de su publicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

El mismo será publicado y expuesto en el centro de trabajo antes de que finalice el año anterior a su vigencia.

Artículo 9.–Organización del tiempo de trabajo: dadas las especiales circunstancias que configuran la prestación laboral, así como el carácter de servicio público permanente e ininterrumpido de la actividad desarrollada por las empresas, durante los 365 días al año y 24 horas al día, la realización de servicios extraordinarios que tengan consideración de causa de fuerza mayor, el personal vendrá obligado a realizar la cobertura, previa información, a la representación legal de los trabajadores, en caso de existir.

Debido a las especiales características del servicio expuestas anteriormente, la jornada de trabajo se organizará en turnos de trabajo presenciales (de mañana, tarde y/o noche), retenes y guardias, las cuales serán de obligatoria realización para aquellos trabajadores que sean designados por las empresas. En los turnos de retenes y guardias, cuando el trabajador sea requerido por la empresa deberá acudir en un plazo máximo de 30 minutos a su centro de trabajo o lugar habitual de prestación de servicios, y en estos casos, únicamente se considerará trabajo efectivo, cuando sus servicios fuesen solicitados, por el tiempo que los mismos duren.

Los referidos turnos de guardia y/o retén, no podrán tener una duración superior a 12 horas diarias.

Cuando un trabajador haya realizado su turno de trabajo presencial, sin que el mismo alcance la jornada máxima diaria, y por circunstancias organizativas y de producción sea necesario, la empresa podrá solicitarle que prorrogue jornada por el tiempo que le reste hasta alcanzar la jornada máxima diaria. El tiempo dedicado a dicha prolongación irá frente al defecto de jornada anual si lo hubiese, en caso contrario, el tiempo de ampliación será compensado con descanso en los 30 días siguientes a su realización.

Artículo 10.–Distribución irregular de la jornada. 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 representación legal de los trabajadores si la hubiera.

El porcentaje máximo de afectación de distribución irregular de la jornada podrá llegar a ser 30% de la jornada anual.

Artículo 11.–Descanso semanal: el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de, al menos, un día y medio. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro de trabajo.

Artículo 12.–Descanso entre jornadas: los trabajadores tendrán un descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.

Artículo 13.–Vacaciones: a los trabajadores que les resulte de aplicación el presente Convenio gozarán de 30 días naturales de vacaciones anuales. Los periodos para su disfrute serán fijados por consenso entre la Dirección de la empresa y los trabajadores.

El periodo en que se han de disfrutar dichas vacaciones será, preferentemente, entre los meses de abril a septiembre.

Para el disfrute de las vacaciones, se establecerá un sistema de rotación entre el personal del centro de trabajo que será consensuado entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, y en caso contrario, entre la empresa y los trabajadores, debiendo garantizar el mismo una equidad y rotación entre todo el personal.

Artículo 14.–Horas extraordinarias: tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente Convenio; es decir 1.826 horas. Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles y cambios de turnos.

Dado que las actividades a que se refiere este convenio tiene carácter de servicio público permanente y en atención a las imposiciones legales existentes en materia de salud pública, tendrán carácter de horas estructurales, las horas extraordinarias que se realicen a instancia o requerimiento de la autoridad judicial o gubernativa, para supuestos de levantamiento, traslado y enterramiento de cadáveres.

Su importe será el resultado de incrementar en un 15% el valor de la hora ordinaria incluidos todos los pluses salariales, pudiendo ser compensada mediante descanso equivalente, a elección del/la trabajador/a, a razón de 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Capítulo III.–Permisos, licencias y excedencias:

Artículo 15: Permisos retribuidos:

1.–Dos días por nacimiento o adopción de un hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

del cónyuge o conviviente, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviese que desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de cinco días naturales.

2.—Por matrimonio propio quince días y por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad: un día.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

A los efectos del disfrute de los permisos recogidos anteriormente las parejas de hecho inscritas en un registro oficial se equiparan al matrimonio.

3.—Por traslado del domicilio habitual: dos días.

4.—Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario para ello, siempre que medie justificación, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5.—Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

6.—Los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título oficial o profesional, tendrán derecho, sin perjuicio de su retribución, a las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de tener formalizada la matrícula en tales estudios y la justificación, asimismo, de haber concurrido a aquellos.

7.—Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible.

8.— Los días a que se refiere el presente artículo se entenderán siempre como días naturales. Los días del permiso siempre se computarán a partir del hecho causante

9.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, se tendrá 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 parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de catorce días de duración.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

10.—En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

11.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

12.—La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a quien lo solicite dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 16.—Asuntos propios: todos los trabajadores del servicio, dispondrán de 1 día anual para asuntos propios, previo aviso y sin perjuicio del funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 17.—Excedencias: la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Quien con al menos una antigüedad en la empresa de seis meses tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El trabajador en excedencia voluntaria una vez finalizada la misma solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

3. Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación. Se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 18.—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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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 periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2. 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión del contrato por paternidad.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse,

a instancia de la madre, 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.

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

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines 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 los supuestos de adopción, guarda con fines 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a elección del trabajador.

Artículo 19.—Suspensión del contrato por paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de 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 por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados anteriores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad de 16 semanas sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Quien ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en el presente convenio.

*Artículo 20.—*Quienes hayan disfrutado alguno de los derechos recogidos en los apartados anteriores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

Capítulo IV.—Contratación laboral:

Artículo 21.—Contrato eventual: se establece la duración máxima del contrato eventual en doce (12) meses, dentro de un período de dieciocho (18) meses, contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

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

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el Contrato de Trabajo, debiendo identificar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

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

Artículo 22.—Contrato a tiempo parcial: el Contrato de Trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

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

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

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

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

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

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

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

- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el pacto de horas complementarias. El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 de la LET.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Capítulo V.—Vicisitudes y otros aspectos de la relación laboral:

Artículo 23.—Ropa de trabajo: las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que los/as trabajadores/as a su servicio estén uniformados/as. Se entregarán dos uniformes completos de verano (en mayo) y otros dos de invierno (en septiembre), así como las correspondientes prendas de abrigo y calzado que pudiera entenderse necesario para la prestación de servicios.

Igual tratamiento tendrá la uniformidad obligatoria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como equipos de protección individual.

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

Artículo 24.—Sanciones de tráfico: las sanciones o multas de tráfico impuestas a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo durante el desempeño de la actividad laboral serán, en todo caso, soportadas por el/la/los/as trabajadores/as sancionados/as, siempre que las faltas cometidas origen de dichas sanciones sean imputables a estos/as.

Cuando las sanciones impuestas comporten la suspensión del permiso de conducir por período no superior a seis (6) meses, siempre que su origen no se derive de la ingestión de bebidas alcohólicas o del consumo de todo tipo de drogas tóxicas o estupefacientes, ni sean consecuencia de la comisión de delito, la empresa facilitará al/a la trabajador/a sancionado/a otra ocupación, aun de inferior categoría, abonando la remuneración correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 25.—Formación: el trabajador y trabajadora tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal

efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

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

Capítulo VI.—Clasificación profesional:

Artículo 26.—Clasificación y definición de los grupos profesionales, áreas funcionales, funciones, puestos de trabajo o especialidades profesionales: el sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura con carácter principal, en grupos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Conductor/a-Funerario/a de 1.^a: es el/la trabajador/a encargado/a de ofrecer y contratar las diversas modalidades de los servicios. Evacuará los documentos relacionados con la prestación de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc. Llevará a cabo la entrega a domicilio de los féretros, el traslado de cadáveres desde la cámara mortuoria hasta el coche fúnebre, y desde las clínicas al domicilio o al tanatorio, y demás tareas similares, ya sea en traslado nacional o internacional. Efectuará la instalación de capillas ardientes, túmulos, vestición y acondicionamiento del cadáver y demás tareas similares. Tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto o furgón fúnebre, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el vehículo fúnebre y desde este hasta la sepultura. Atenderá al buen estado y limpieza del vehículo/s que se tengan que utilizar en próximos servicios, siendo responsable de la dotación y cometido del vehículo que le sea asignado, otras tareas para el correcto desempeño de la actividad y la conservación de materiales, medios, instalaciones y herramientas de uso funerario. Asimismo confeccionará coronas, centros y arreglos florales y los entregará donde sea menester. También realizará las tareas de incineración, siempre que estas se lleven a efecto en instalaciones propias de la empresa.

- Conductor/a Funerario de 2.^a: desempeña las mismas funciones que el/la Conductor/a-Funerario/a, incluida la instalación de féretros, túmulos y capillas ardientes, así como vestición y acondicionamiento de cadáveres, pero sin realizar los trámites necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de los servicios de la empresa otras tareas para el correcto desempeño de la actividad y la conservación de materiales, medios, instalaciones y herramientas de uso funerario. Igualmente cuidará de la conservación y mantenimiento de los vehículos de la empresa. Será necesario la realización de trabajos de esta categoría, durante el periodo de 2 años, para poder acceder a la categoría de Funerario de 1.^a.

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

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

- Mozo y/o Auxiliar de Tanatorio: son aquellos/as trabajadores/as que se ocupan, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, de recoger o entregar la documentación y atender a las solicitudes de los clientes, indicándoles de quién o dónde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta. Asimismo, vigilan los puntos y accesos de las instalaciones de la empresa. Atender llamadas telefónicas y cualquier otra tarea para el correcto desempeño de la actividad y la conservación de materiales, medios, instalaciones y herramientas de las instalaciones. Podrán simultanear las anteriores labores con las de florista, telefonista y cafetería. Igualmente tendrán a su cargo el cuidado, control y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

- Personal de limpieza: es el personal que se encarga de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como de los elementos utilizados en los diferentes servicios.

VII.—Retribuciones:

Artículo 27.—Salario base: el salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio será el que, para cada nivel profesional se contempla en el Anexo I del presente Convenio para el año 2018.

Para los años 2019 y 2020 será el importe que se establezca en los Anexos II y III de tablas salariales que se contempla en el presente documento.

Artículo 28.—Pagas extraordinarias: los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, por importe del salario base, más los complementos del puesto de trabajo, que se devengarán los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 29.—Plus nocturnidad: los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que realicen jornada laboral nocturna (entendiendo por tal la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas), percibirán un 'plus de nocturnidad' en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 30.—Plus de guardia y retén:

Debida a la organización de trabajo que se recoge en el artículo precedente, los trabajadores que tengan asignados dichos turnos de trabajo percibirán una contraprestación correspondiente a una remuneración económica que será equivalente al 10% del salario base diario de cada trabajador. Se devengará por día efectivo de trabajo.

Artículo 31.—Dietas y gastos: se abonarán todos los gastos de viaje que se efectúen, siempre que se justifiquen.

Artículo 32.—Anticipos a cuenta: previa petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria del trabajador/a, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, esta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

Artículo 33.—Compensación y absorción:

Compensación: las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual.

Artículo 34.—Pago de salarios: el pago de las retribuciones se realizará obligatoriamente mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador, no sirviendo como justificante del pago del salario ningún otro sistema.

Artículo 35.—Inaplicación de las condiciones de trabajo:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo VII.—Extinción de la relación laboral:

Artículo 36.—Extinción voluntaria de la relación laboral: los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que decidan extinguir de manera voluntaria su relación laboral con la empresa para la que vengán prestando servicios, deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de quince (15) días laborables. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente Convenio.

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

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

Capítulo VIII.—Regimen disciplinario:

Artículo 37.—Clasificación de faltas y sanciones: las faltas cometidas por los empleados de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves y muy graves.

A.—Faltas leves. Se consideran faltas leves:

- 1.—Las de impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cuando la misma sea superior a cinco minutos e inferior a quince, que causen perjuicio reparable.
- 2.—La desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen con la empresa, o la desobediencia a los superiores, siempre que tales actitudes no se manifiesten de palabra, en cuyo caso se consideran como faltas graves.
- 3.—Las relativas a la falta de pulcritud personal y del uniforme.
- 4.—No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.—No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o de teléfono, lo que se deberá hacer en el plazo máximo de cinco días después de haber realizado dicho cambio.
- 6.—La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene, siempre que ello no dé lugar a un accidente o se ocasione algún daño personal o material, en cuyo caso se considerará como falta grave.

B.—Faltas graves. Se consideran faltas graves:

- 1.—Las de impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cuando las mismas se lleven a cabo por el trabajador de forma reiterada.
- 2.—No acudir al trabajo sin causa justificada, ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso, o el retraso injustificado superior a quince minutos.
- 3.—Pronunciar insultos o palabras malsonantes durante la prestación de los servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- 4.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 5.—No comunicar a la Entidad las situaciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales y a las retribuciones netas del trabajador, lo que se deberá realizar dentro de los cinco días siguientes a los que dichas situaciones se modifiquen, así como incumplir los plazos de preaviso en los casos de cese voluntario en la empresa.
- 6.—Falsear los datos en las declaraciones que deba formular el trabajador, sea cual sea la finalidad para la que se soliciten.
- 7.—La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se considera como falta muy grave.
- 8.—Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se consideran faltas muy graves.
- 9.—El solicitar o aceptar propinas de los usuarios de los servicios que presta la Sociedad.
- 10.—La inobservancia de normas o medidas reglamentarias de la que se deriven consecuencias a terceros.

C.–Faltas muy graves.–Se consideran faltas muy graves:

- 1.–La falta de asistencia al trabajo más de dos días seguidos sin la debida autorización o causa justificada.
- 2.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la realización de tareas de comercio o industria por cuenta propia o ajena sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal.
- 3.–La destrucción, inutilización o causar desperfectos en materiales, útiles, aparatos, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como al resto de los/as trabajadores/as o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.
- 5.–La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 6.–La imprudencia grave o negligencia en el desempeño del puesto de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para los vehículos e instalaciones.
- 7.–Los comportamientos u omisiones que dañen gravemente el servicio o imagen de la empresa, tales como confusión de cadáveres u otras circunstancias que concurran en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte, incineración, etc.
- 8.–La falta notoria de respeto o consideración al público, así como las ofensas físicas al empresario, trabajadores/as de la empresa y público.
- 9.–Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad o dignidad mediante la ofensa - verbal o física - de carácter sexual, así como las que supongan xenofobia.

D.–Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de esta, serán las siguientes:

- a) Por la comisión de una falta leve: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por la comisión de falta grave: amonestación por escrito con constancia en el expediente personal o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- c) Por la comisión de falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días, o despido.

E.–Prescripción de las faltas

1. La facultad de la empresa para imponer sanciones prescribirá:

- a) En el caso de falta leve: a los diez días.
- b) En el caso de falta grave: a los veinte días.
- c) En el caso de falta muy grave: a los sesenta días.

2. El cómputo de los plazos a que se refiere el punto anterior se iniciará desde que fuera conocida la falta, o pudiera conocerse la misma, por la Dirección de la Empresa.

Las faltas prescribirán, en todo caso, transcurridos seis meses desde la comisión de las mismas.

Capítulo IX.–Derecho sindical:

Comisión Paritaria.

Artículo 38.–Comisión Paritaria, de estudio y de seguimiento: dentro de los quince días siguientes al de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan formado parte de la negociación de este Convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, pudiendo incorporarse a sus reuniones dos asesores, como máximo, por cada representación, con voz pero sin voto, y tendrá además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a) Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el Convenio, sin alterar los acuerdos del mismo.
- b) Seguir la marcha de la empresa para su información a los representantes de los trabajadores.

- c) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente Convenio.
- d) Remitir el Texto del Convenio para su homologación y registro, por la Autoridad Laboral competente.
- e) A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de la aplicación del Convenio.
- f) De igual forma será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. En estos efectos, la Comisión Mixta Paritaria adoptará resolución y levantará el correspondiente Acta el mismo día en que se celebre la reunión.
- g) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo en el caso que el periodo de consultas haya finalizado sin acuerdo de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y emitirá su opinión en el plazo de 7 días desde que tenga entrada a la citada Comisión.

2.—La comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada seis meses. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, y se fijará con al menos siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión, comunicándose a los miembros con al menos cinco días de anticipación.

La comisión paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud de la mayoría de los componentes de una de las partes (empresarial o social) en un plazo máximo de cinco días naturales desde que se solicite, mediante escrito presentado a la parte no convocante, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, debiendo convocar la empresa a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

3.—No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria.

Caso hipotético de que no se convoquen y/o no tuvieren lugar las reuniones ordinarias y/o extraordinarias de la Comisión en los plazos precitados, se tendrá por celebrada la reunión y por cumplimentado el trámite de sometimiento de la cuestión de que se trate a dicha comisión, particular y especialmente, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos y, por tanto, expedita la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.

4. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria, a excepción de las relativas a la materias recogidas en las letras f) y g) ordinal 1.º del presente artículo, deberán adoptarse en el plazo máximo de dos días naturales a contar desde el día en que se celebre la correspondiente reunión de dicha comisión (ordinaria y/o extraordinaria) por lo que, caso de no emitirse resolución en el plazo indicado se entiende que no se ha alcanzado acuerdo en relación con la cuestión sometida a su consideración.

5. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes (la empresarial y la social), con asistencia de dos miembros de cada parte, y tendrán el carácter de vinculantes en los mismos términos que el convenio, en atención al artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la comisión excediéndose del ámbito de competencias que la reconoce el presente convenio. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores de la Empresa.

6. Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, las partes se someterán, al procedimiento de mediación establecido en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

7. En lo no previsto en el presente texto se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Laboral vigente, en especial al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y normas complementarias.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Capítulo X.—Derechos fundamentales de los trabajadores:

Artículo 39.—Principio de igualdad.—Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 40- Principio de no discriminación.—Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 41.—Planes de igualdad.

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

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 42.—Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 43.—Transparencia en la implantación del plan de igualdad.—Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 43.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran

haber derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de diez días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo X.—Seguridad y salud laboral:

Artículo 44.—Seguridad y salud de los trabajadores: de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 y 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello, la empresa planificará anualmente la política a seguir en Seguridad y Salud Laboral, acogiéndose a cualquiera de las modalidades legales vigentes, para disponer de un Servicio de Prevención.

Se entiende por Servicio de Prevención el conjunto de medios necesarios para la realización de la actividad preventiva.

Artículo 45.—Compromiso del trabajador. Cada trabajador deberá velar no solo por su propia salud y seguridad, sino también por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Disposición final primera.—Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica de Representación Sindical; Ley de Conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Disposición final segunda.—Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una lectura y escritura demasiado compleja.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 18 de abril de 2018.

ANEXO I.-TABLA SALARIAL 2018

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LEÓN, AÑO 2018

Categorías	SB mensual	Salario base anual
Encargado	1.300,00 €	18.200,00 €
Comercial	1.200,00 €	16.800,00 €
Oficial Administrativo	1.100,00 €	15.400,00 €
Auxiliar Administrativo	1.000,00 €	14.000,00 €
Conductor Funerario 1. ^a	1.100,00 €	15.400,00 €
Conductor Funerario 2. ^a	1.000,00 €	14.000,00 €
Personal de cementerio	1.000,00 €	14.000,00 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.000,00 €	14.000,00 €
Personal de limpieza	950,00 €	13.300,00 €

ANEXO II.-TABLA SALARIAL 2019

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LEÓN AÑO 2019

Categorías	SB mensual	Salario base anual
Encargado	1.316,25 €	18.427,50 €
Comercial	1.215,00 €	17.010,00 €
Oficial Administrativo	1.113,75 €	15.592,50 €
Auxiliar Administrativo	1.012,50 €	14.175,00 €
Conductor Funerario 1. ^a	1.113,75 €	15.592,50 €
Conductor Funerario 2. ^a	1.012,50 €	14.175,00 €
Personal de cementerio	1.012,50 €	14.175,00 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.012,50 €	14.175,00 €
Personal de limpieza	961,88 €	13.466,25 €

ANEXO III.–TABLA SALARIAL 2020

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LEÓN AÑO 2020

Categorías	SB mensual	Salario base anual
Encargado	1.332,70 €	18.657,84 €
Comercial	1.230,19 €	17.222,63 €
Oficial Administrativo	1.127,67 €	15.787,41 €
Auxiliar Administrativo	1.025,16 €	14.352,19 €
Conductor Funerario 1. ^a	1.127,67 €	15.787,41 €
Conductor Funerario 2. ^a	1.025,16 €	14.352,19 €
Personal de cementerio	1.025,16 €	14.352,19 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.025,16 €	14.352,19 €
Personal de limpieza	973,90 €	13.634,58 €

14743