

ANEXO IV

Pastores eléctricos: deberán conter, polo menos, dous fíos, un a 25 cm do chan e outro a 50 cm, e debe ser alimentado por baterías ou corrente eléctrica de xeito que alcance un valor de intensidade do dobre que o utilizado habitualmente para o gando doméstico. As estacas deberán colocarse a unha distancia de aproximadamente 8 m; en terreo accidentado débese seguir o relevo do chan evitando pequenos buratos por onde pasen xabarís pequenos. É aconsellable eliminar ou diminuír a altura da herba no perímetro onde estará instalado, para evitar en todo caso que os fíos teñan contacto coas herbas, ramas, terra ... xa que iso provocaría a descarga rápida da batería.

Disuasión olfactiva e gustativa: repelentes químicos adecuados para xabarís. Deberanse atar trapos ou esponxas, impregnados no produto, en estacas ou paos a unha altura de aproximadamente 30 cm do chan e colocalos cada 3 ou 6 metros ao redor do campo, non esquecendo insistir nos pasos utilizados polos animais. É conveniente dar un repaso cada catro semanas e sempre despois dunha choiva torrencial. A persistencia máxima será de dous meses.

Disuasión acústica: detonadores de propano son métodos de prevención temporais. Ao final os animais silvestres pódense afacer ao son das detonacións. A este respecto, para aumentar a súa eficacia, recoméndase que os intervalos entre explosións sexan relativamente curtos e que se cambie a situación dos detonadores cada 3-4 días.

Cando o lugar onde se van instalar os detonadores estea próximo a algún núcleo de poboación, é conveniente contactar cos veciños para avisar da instalación destes aparellos e dispoñelos de forma que non lles causen molestias aos habitantes da zona.

Alimentación suplementaria: achega de alimentación suplementaria co fin de intentar manter os xabarís no interior do monte, diminuindo a súa acción nos cultivos. O alimento deberase distribuír, unicamente fóra do período cinxético, ao longo de camiños ou pistas forestais, a razón de 15 a 30 kg de millo por km, ou ben distribuílo espaxándoo dentro do monte. Desta forma conséguese que os animais non se concentren nos lugares de alimentación e non perdan o instinto de busca do alimento, de forma que canto máis tempo estean entretidos en buscalo, menos tempo lles queda para achegarse aos cultivos.

CONSELLERÍA DE TRABALLO

Resolución do 9 de xaneiro de 2008, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico para o sector de pompas fúnebres (código de

convenio nº 8200565), que se subscribiu o 27 de decembro de 2007, pola parte empresarial, pola *Asociación Gallega de Empresas de Servicios Funerarios*, e pola parte social, por UGT e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo,

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no Rexistro Xeral de Convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 9 de xaneiro de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

III Convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia (2008-2011).

Artigo 1º.-*Ámbito territorial*.

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

Artigo 2º.-*Ámbito de aplicación*.

Este convenio colectivo, afectará a todas as empresas dedicadas á actividade de pompas fúnebres radicadas ou que desenvolvan a súa actividade na Comunidade Autónoma de Galicia, así como a todas aquelas que puidesen crearse ou establecerse e a todos os traballadores, empregados delas, calquera que fose a súa categoría profesional, tanto fixos como eventuais, con independencia do tempo que leven traballando nestas.

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

Así mesmo, quedan incluídas dentro deste convenio colectivo as actividades de tanatorio, velorio, acondicionamento e manipulación de cadáveres e crematorios.

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

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio, que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2011.

Os efectos económicos deste convenio operarán desde o 1-1-2008.

As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2008 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2007, serán consideradas como entregas á conta deste convenio.

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

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

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

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

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

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

As empresas que en cómputo anual aboen, por calquera concepto ou índole, retribucións ou salarios superiores aos establecidos neste convenio colectivo, poderán absorbelos e compensalos na forma que o propio convenio establece e en todo caso o artigo 26.5º RCL 1995\997 do Estatuto dos traballadores.

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

Artigo 6º.-Dereitos adquiridos e garantías ad personam.

Respectaranse as condicións superiores pactadas, a título persoal ou no ámbito da empresa, que teñan establecidas as empresas ao entrar en vigor este convenio ou que sexan adquiridas polos traballadores por sentenza xudicial ou normativa laboral aplicable e que, con carácter global, excedan este en cómputo anual.

No mesmo sentido, aqueles traballadores que realizen tarefas non especificadas neste convenio, dado o seu carácter meramente enunciativo, respectando en todo caso o establecido no contrato de traballo, continuarán realizando, sen prexuízo do disposto nos artigos 28 LG 2004\140 e 29 LG 2004\140 deste convenio.

Artigo 7º.-Comisión paritaria e sometemento ao AGA.

Constitúese unha comisión paritaria neste convenio coas funcións que se indican a continuación:

- Interpretación da aplicación da totalidade das cláusulas do convenio.

- Vixilancia do cumprimento do pactado.

- Resolver aqueles problemas dos cales peque o sector ante as instancias administrativas da Xunta de Galicia que correspondan.

- Estudo da evolución das relacións entre as partes contratantes.

- Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

- Desenvolver un protocolo contra o acoso nas empresas.

- Desenvolver as medidas que se adoptarán para conseguir a igualdade real entre mulleres e homes nas empresas do sector.

- Desenvolver os trámites e requisitos para que os traballadores poidan conseguir o recoñecemento no sector, que os acredite como profesionais de servizos funerarios (carné profesional de funerario), coa obriga das empresas de levar un rexistro dos servizos prestados co detalle dos traballadores que interviñeron neles.

- Establecer as novas condicións de contratación para o momento en que entre en vigor o carné profesional de funerario.

- Desenvolver os temarios dos exames necesarios para os ascensos de categoría, así como os prazos para a súa realización.

- Intervir no caso de discrepancia, entre empresa e traballador, na cualificación dos exames realizados para os ascensos.

- Estudar a posibilidade de que as empresas lles poidan conceder excedencias voluntarias, para a realización de cursos de formación específicos do sector funerario, aos traballadores que o soliciten, establecendo as condicións e límites para a súa concesión.

- Estudar a posibilidade de implantar sistemas de incentivos á produtividade.

- Estudar o xeito de establecer un sistema de limpeza das roupas de traballo.

- Estudar a posibilidade de liberar un traballador con representación sindical, para o desenvolvemento das súas funcións sindicais e vixilancia da aplicación

e cumprimento do convenio no sector e, se é o caso, regular as súas funcións e formas de compensación económica.

-Establecer as condicións de utilización dos medios da empresa para a súa utilización polos representantes sindicais.

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

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

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

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

A comisión paritaria estudará a posibilidade de que os traballadores que non desenvolvan a súa actividade ordinaria nin en xornada nocturna, nin en domingos nin festivos, teñan condicións especiais na súa xornada.

Artigo 8º.-*Período de proba.*

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

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

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

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

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

Artigo 9º.-*Organización do traballo.*

1. A responsabilidade e capacidade de organización do traballo e da empresa, con suxeición á lexislación vixente. Con este obxecto a empresa actuará asegu-

rando a participación dos traballadores e do seu representante cara a conseguir os mellores niveis de calidade, produtividade e saúde laboral mediante a utilización racional e adecuada dos recursos.

O traballador estará obrigado a realizar o traballo acordado baixo a dirección do empresario ou persoa en quen este delegue.

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

3. O empresario poderá adoptar medidas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador das súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores diminuídos, se é o caso.

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

Artigo 10º.-*Contratación, ingresos e provisión.*

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

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

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

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

Para a definición da modalidade contractual terase en conta o motivo da contratación atendendo á causa do contrato, debendo ser, polo tanto, indefinido ou temporal en función de que o posto de traballo que se vaia cubrir, e o motivo da contratación sexa indefinido ou temporal.

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

Poderanse establecer contratos de interinidade para substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se

especifique o nome do substituído e a causa da substitución.

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

Artigo 11º.-*Ascensos, traslados e permutas.*

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

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

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

Os traballadores con categorías de auxiliar administrativo e oficial de 2ª ascenderán á categoría superior ao superar un exame técnico sobre un temario que elaborará a comisión paritaria. O traballador terá dereito á realización do exame aos dous anos de antigüidade na categoría.

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

No caso de discrepancia entre a empresa e o traballador na cualificación dos exames, someteranse á arbitrase da comisión paritaria.

Artigo 12º.-*Xubilación.*

No caso de acordo previo entre empresa e traballador, este poderá acollerse á xubilación anticipada que regula o Real decretp 1194/1985, do 17 de xullo.

Segundo o Acordo sobre medidas en materia de seguridade social asinado o 17-7-2006, todo traballador que reúna os requisitos exixidos terá dereito a acollerse voluntariamente á xubilación parcial e ao establecemento dun contrato a tempo parcial. Para isto deberá presentar por escrito unha solicitude neste sentido á dirección da empresa, que terá un período de tres meses para facer efectiva a xubilación.

Artigo 13º.-*Coñecemento do convenio.*

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

As empresas financiarán a edición de exemplares suficientes para todos os traballadores tanto do texto

do convenio como das revisións salariais e demais documentos complementarios.

Artigo 14º.-*Realización das tarefas.*

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

2. Os traballadores das categorías que se vaian extinguir que non se integraron nas novas categorías serán destinados nas quendas e servizos que menos afecten o normal desenvolvemento e funcionamento da empresa. No ámbito da empresa poderán establecerse, por pacto de empresa, categorías profesionais novas, sempre encadradas nos niveis salariais existentes.

Artigo 15º.-*Xornada laboral.*

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

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

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

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

En todo caso, respectando os descansos que establece o Estatuto dos traballadores.

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

As empresas elaborarán a rotación de quendas dos traballadores coa antelación suficiente, non opoñéndose ao cambio de quenda entre traballadores da mesma categoría, sempre que sexa comunicado por escrito á empresa con 24 horas de antelación como mínimo.

As modificacións do calendario laboral que por orde da empresa se establezan deberán ser comunicadas por escrito ao traballador ou aos seus representantes para que tal orde teña efecto.

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

7. A xornada dos traballadores dos cales a actividade pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, sempre que o servizo non se poida realizar en réxime de quendas con outros traballadores dentro das horas da xornada ordinaria, poderá ampliarse polo tempo necesario para iso, na forma e mediante a compensación que se establece neste convenio e con respecto, en todo caso, dos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias.

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

9. Para establecer a xornada irregular observárase o establecido no artigo 34. 2º e 3º parágrafos RCL 1995 \ 997, do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

10. A xornada ordinaria de traballo será de luns a venres e poden establecerse gardas de fin de semana. No caso de que as empresas organicen a súa actividade en réxime de quendas, a xornada considerárase

distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos.

Artigo 16º.-*Descanso semanal.*

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

Artigo 17º.-*Vacacións.*

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

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

2. O calendario de vacacións fíxase en cada empresa no primeiro trimestre do ano. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo destas.

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

4. A empresa non se oporá ao cambio de período vacacional entre traballadores da mesma categoría, sempre que sexa comunicado á empresa cun mínimo de 15 días de antelación.

Artigo 18º.-*Táboas salariais - Incrementos salariais.*

O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais do 2007 axustarase á seguinte táboa.

Categorías	2007	2008	2009	2010	2011
Xefe adm.	17.183,86	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Oficial 1ª adm.	13.875,97	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Oficial 2ª adm. *	13.077,97	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Aux. adm.	12.145,38	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Funerario 1ª	13.875,97	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Funerario 2ª	12.145,38	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Funerario 3ª	11.295,20	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Azafata	12.145,38	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2
Mantemento e limpeza	11.295,20	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2	IPC previsto + 2

Cando o IPC real sexa superior ao 3%, a diferenza entre o IPC real e o 3% engadírase ás táboas do ano seguinte.

Artigo 19º.-*Salario base.*

O salario base é a retribución salarial establecida para cada categoría segundo as táboas salariais. Nel non se inclúe ningún outro concepto salarial dos que están definidos especificamente neste convenio colectivo.

Os importes brutos anuais refírense á xornada laboral que establece o convenio. A división do salario

base anual entre a xornada anual dará lugar ao valor hora.

Artigo 20º.-*Horas extraordinarias.*

As empresas, sempre que non se perturbe o normal proceso do servizo e, á elección do traballador, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos de descanso na porcentaxe que se establece, o que se deberá efectuar dentro dos 2 meses seguintes á súa realización. Noutro caso, serán aboadas economicamente ao custo establecido para as referidas horas na táboa do convenio, cunha recarga

do 25% en días laborais e do 50% os días festivos. Considéranse festivos para estes efectos os establecidos no calendario laboral e os domingos.

Artigo 21º.-Domingos e festivos.

Todos os traballadores que desenvolvan a súa xornada laboral ordinaria en domingos ou en calquera dos días festivos establecidos de acordo co calendario laboral percibirán un incremento do 40% sobre o salario base de convenio e complemento persoal por cada domingo e do 40% sobre o salario base de convenio e complemento persoal por cada festivo.

Artigo 22º.-Nocturnidade.

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

Artigo 23º.-Axudas de custo e gastos de desprazamento.

Unha vez acordado e efectuado o desprazamento aboaralle a empresa ao traballador ao seu servizo os gastos reais debidamente xustificados e previamente autorizados. A empresa anticipará a cantidade necesaria antes de efectuarse o desprazamento.

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

Artigo 24º.-Movibilidade xeográfica.

Considérase que existe mobilidade xeográfica cando a empresa traslade o traballador a un centro de traballo distinto do habitual que diste máis de 25 km, ou trinta minutos de desprazamento, sempre que os desprazamentos se produzan fóra da xornada de traballo e por conta do traballador. No caso contrario, ou sexa, se os desprazamentos a un centro de traballo distinto se producen dentro do límite espacial de 25 km ou temporal de 30 minutos, e os desprazamentos se realizan dentro da xornada de traballo e en medios de transporte facilitados pola empresa, non se considerará que existe mobilidade xeográfica.

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

Artigo 25º.-Compensación por incapacidade temporal e accidente de traballo.

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

Artigo 26º.-Invalidez permanente total.

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

Artigo 27º.-Plan de pensións.

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

No caso de que o traballador achegue o 1% ou máis, a empresa achegará o 3%.

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

A composición da Comisión de Control do Plan de Pensións será a seguinte:

Pedro Pablo López Fernández (presidente).

Antonio Gómez Vila (presidente suplente).

Fernando Ruiz Posse (secretario).

Juan Carballido Engroba (secretario suplente).

Artigo 28º.-Premio por natalidade.

Establécese un premio en pagamento único por nacemento de fillo de 300 euros, para todos os traballadores cunha antigüidade superior a seis meses. O aboamento desta cantidade realizarase na primeira nómina que deba aboarse ao traballador despois de que o traballador lle comunique o feito á empresa por medio de documentación que o acredite.

Artigo 29º.-Axuda por defunción.

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

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

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

Artigo 30º.-Categorías profesionais.

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

2. Oficial administrativo/a de 1ª: é o traballador que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a

supervisión do seu inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia; relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa; contabilidade da empresa; confección de nóminas e seguros sociais; efectuará cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados así como colaborará nas tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa en xeral; atención das comunicacións no caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles labores que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario, retención de impostos, IRPF, etc., á vez, ofrecerlles aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ou mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, aduanas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

3. Oficial administrativo/a de 2ª: é o traballador que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do seu inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia; relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa; efectuará cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados así como colaborará nas tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa básica; atención das comunicacións no caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles labores que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario, á vez, ofrecerlles aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ou mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, aduanas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 31º.-Traballos de superior categoría.

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

2. Cando un traballador ocupe un posto de traballo de categoría superior, percibirá, durante o tempo que ocupe no citado posto, a retribución da categoría correspondente ao devandito posto de traballo. Esta retribución será consignada nas táboas salariais.

En ningún caso, o traballador que substitúe a outro poderá invocar ningún dereito á categoría ou condicións salariais persoais que puidese ter o traballador substituído.

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

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

Artigo 32º.-Traballos de inferior categoría.

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

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

Artigo 33º.-Retirada do carné de conducir.

Para o caso de que un traballador, que dentro das súas funcións estean as de conducir un vehículo, sexa sancionado pola autoridade competente coa retirada do carné de conducir, poderá optar pola suspensión do contrato de traballo por imposibilidade sobrevida, mentres dure a sanción, ou cambiar as súas funcións acomodándose ás doutra categoría profesional que non requira a condución de vehículos, só mentres dure a retirada do carné, e percibindo a retribución correspondente á categoría profesional que desenvolvía nese tempo.

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

Artigo 34º.-Excedencia.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

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

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

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

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

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

A excedencia establecida neste artigo constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu comezo finalizará a que, no seu caso, se viñese gozando.

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

Transcorrido ese prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Á súa vez, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou

superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

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

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

En todo caso observárase o disposto na Lei de conciliación da vida laboral e familiar.

Artigo 35º.-*Permisos e licenzas.*

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

a) 17 días naturais no caso de matrimonio, logo de aviso de 48 horas de antelación.

b) 3 días nos casos de nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como das parellas de feito.

Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 5 días.

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

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

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación de traballo debido en máis do 20% das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1º do artigo 46RCL 1995\997 do Estatuto dos traballadores.

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

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

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

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

h) Polo tempo indispensable para acudir a unha cita do sistema de saúde pública, logo de aviso de 48 horas de antelación sempre que sexa posible.

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

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

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

A redución de xornada prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

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

Artigo 36º.-*Dereitos sindicais.*

1. Todos os traballadores teñen dereito a sindicarse libremente para a promoción e defensa dos seus intereses económicos e sociais, nos termos establecidos pola Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto (RCL 1985 \ 1980; ApNDL 13091), de liberdade sindical.

2. As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente; admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan realizar reunións cos demais traballadores e co asesoramento de representantes do seu sindicato alleos á empresa, recadar cotas e distribuír información sindi-

cal sen perturbar a actividade normal das empresas; non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais asinantes deste convenio colectivo, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

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

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

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

Artigo 37º.-Faltas e sancións.

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

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa, de acordo coa gradación que se establece neste artigo.

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

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

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

6. Consideraranse como faltas leves:

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

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

c) A non-comunicación, con antelación previa debida, da inasistencia ao traballo por causa xustificada,

salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

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

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

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

g) A embriaguez non habitual no traballo.

7. Consideraranse como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

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

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

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

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

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

8. Consideraranse como faltas moi graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) O acoso sexual.

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

m) As derivadas dos puntos 6.d) e 7.l) e m) deste artigo.

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

o) El incumplimento en materia de protección de datos e novas tecnoloxías.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 38º.-*Seguridade e hixiene.*

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

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

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

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

As empresas deberán dotarse dunha planificación preventiva de acordo cos criterios establecidos na Lei

de prevención. Os representantes dos traballadores e traballadoras ou as organizacións asinantes participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.

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

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

Artigo 39º.-*Recoñecementos médicos.*

Sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde no artigo 22RCL 1995\3053 da Lei 31/1995, do 8 de novembro (RCL 1995\3053), de prevención de riscos laborais, as empresas están obrigadas á realización dun recoñecemento médico específico, en relación directa co mapa de prevención de riscos anual para todos os traballadores, por persoal médico designado polo empresario, así como a conceder o tempo necesario para a realización destes recoñecementos.

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

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

Artigo 40º.-*Roupa de traballo.*

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

A subministración do calzado entenderase cumprido coa entrega de dous pares de zapatos ou, alternativamente, co abonamento de 105 euros para o ano 2008, que serán aboados na primeira nómina de cada ano.

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

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

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

Artigo 41º.-*Formación profesional.*

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

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

Artigo 42º.-*Incompatibilidades.*

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

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

Artigo 43º.-*Dereitos lingüísticos.*

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

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

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores potenciarán o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación profesional e nas súas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de modo que se normalice o emprego de lingua galega como un instrumento de comunicación de empresa cos seus interlocutores internos e externos.

Farase especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua da súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

Artigo 44º.-Protección de datos e novas tecnoloxías.

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

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

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

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

**ESCOLA GALEGA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Resolución do 13 de febreiro de 2008 pola que se convoca o curso: o Eidolocal: os servizos de xestión telemática entre as entidades locais e a Xunta de Galicia, para persoal ao servizo das entidades locais de Galicia.

De acordo coa orde do conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza pola que se fixan criterios para a realización, coordinación e organización conxunta de actividades formativas para os membros e persoal das corporacións locais galegas en

materias de administración pública a executar entre a Escola Galega de Administración Pública e a Dirección Xeral de Administración Local, e de conformidade co artigo 6.2º da Lei 4/1987, do 27 de maio, modificada pola Lei 10/1989, do 10 xullo.

RESOLVO:

Convocar o curso o Eidolocal: os servizos de xestión telemática entre as entidades locais e a Xunta de Galicia para persoal ao servizo das entidades locais de Galicia, cuxas bases, características e contido son detallados nos anexos desta resolución.

Santiago de Compostela, 13 de febreiro de 2008.

Carlos Suárez-Mira Rodríguez
Director da Escola Galega de Administración
Pública

ANEXO I**Bases****Primeira.-Requisitos dos participantes.**

Poderán participar nas accións formativas convocadas por esta resolución os empregados públicos e as empregadas públicas destinados na Administración local de Galicia que se atopan en situación de servizo activo ou excedencia polo coidado dun fillo ou dun familiar e que reúnan os requisitos establecidos para cada un dos casos no anexo II. No caso dos funcionarios con habilitación de carácter estatal a situación de expectativa de destino equipárase para estes efectos á de servizo activo pero terán preferencia os funcionarios que se atopen nesta última situación fronte aos primeiros.

Toda persoa solicitante que ao inicio do curso se atope en situación de baixa laboral por incapacidade temporal quedará automaticamente excluída da lista de persoal seleccionado.

Segunda.-Acceso ás actividades, datas e lugares de realización.

Poderá participar o persoal que cumpra os requisitos específicos e as preferencias exixidas para cada curso no anexo II. A participación nos cursos que teñan lugar en horario de traballo quedará condicionada á autorización das persoas responsables dos centros directivos.

Os cursos realizaranse coa duración e condicións que para cada un deles se indican no anexo II. A información será actualizada e ampliada na páxina web da EGAP, <http://egap.xunta.es>.

Esta convocatoria estrutúrase en accións formativas de carácter xeral e específicas, referidas todas elas ás seguintes áreas: dirección e xerencia pública, econo-