

Lo que se notifica por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndoles que dispone de un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha de la presente publicación para reintegrar dicha cantidad indebidamente percibida en la cuenta nº 0049 510371 2516550943 del Banco Santander, a nombre de este Organismo debiendo entregar copia del justificante de ingreso en su Oficina del Servicio Público de Empleo.

De no estar conforme con lo anterior deberá formular por escrito ante la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal las alegaciones que estime pertinentes en el mismo plazo de 10 días de acuerdo con lo dispuesto en la letra a), del nº 1, del art. 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados, estarán de manifiesto por el mencionado plazo en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

SALAMANCA, a 22 de junio de 2010.- LA DIRECTORA PROV. DEL S.P.E.E. Fdo.: M^a Josefa Andrés Puerto.

RELACIÓN DE PERCEPCIÓN INDEBIDA DE PRESTACIONES DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY 30/92

Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Período	Motivo
FERREIRA DE SOUSA JOAO VALENTIN	X7854397N	37201000000419	255,31	21/10/2009 30/10/2009	BAJA POR NO RENOVACION DE DEMANDA. CAUTELAR
Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Período	Motivo
FERNANDEZ MATIAS JAVIER A	71092974C	37201000000421	70,30	26/08/2009 30/08/2009	BAJA POR FALTA DE INSCRIPCION COMO DEMANDANTE, TRAS CUMPLIMIENTO DE SANCION
Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Período	Motivo
FRASSER MORENO LUISA FERNANDA	71703679Y	37201000000412	184,60	18/02/2010 28/02/2010	SUSPENSION POR PRIVACION DE LIBERTAD
Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Período	Motivo
CETINA SILVA ELKIN	X6181448Z	37201000000420	42,18	28/08/2009 30/08/2009	BAJA POR FALTA DE INSCRIPCION COMO DEMANDANTE, TRAS CUMPLIMIENTO DE SANCION

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Visto el expediente del Convenio Colectivo para las actividades de POMPAS FÚNEBRES (Código 370100/5) de Salamanca y su provincia, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 16 de junio de 2010 y suscrito con fecha 20 de mayo de 2010, por la Asociación de Empresarios Salmantinos de Funerarias (AESFU) y la Asociación Funeraria de España (AFUES) de la Central Sindical Comisiones Obreras (CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 22 de junio de 2010.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, por ausencia, Fdo.: M^a Reyes Gallego López.

CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES PARA SALAMANCA Y SU PROVINCIA. Años 2009-2012

Artículo 1.- Objeto

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

Artículo 2.- Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo, establecidos, o que se establezcan en Salamanca y su provincia, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la de Pompas Fúnebres y a todos los trabaja-

dores y trabajadoras que presten servicios en dichas empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional, con las excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito Personal

Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicio en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

Artículo 4.-Ámbito Territorial

El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende a Salamanca y su provincia.

Artículo 5.- Ámbito Temporal

1. VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.

2. PRÓRROGA: Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

3. DENUNCIA: El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre del año de su vencimiento.

Artículo 6. 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 7.- Condiciones más Beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas, económicas y de otro orden que se consigan en este Convenio, se establecen como mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las dis-

tintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las establecidas en el presente convenio, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores/as que vengan disfrutándolas siempre consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 8.- Complemento Personal

El complemento personal de carácter y naturaleza salarial, formado en su momento por el importe resultante de la diferencia, en cómputo anual, entre las cantidades que, por todos los conceptos, venían percibiendo los trabajadores afectados por este Convenio al 31-12-01 y las que les correspondía percibir conforme a lo pactado en el primer convenio del sector Convenio, que actualmente vienen percibiendo algunos trabajadores a título personal, se incrementará en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Dicho complemento personal no podrá ser objeto de absorción ni compensación por las mejoras convencionales o legales que en el futuro pudieran ser de aplicación.

Artículo 9.- Jornada

Se establece una jornada laboral de 40 h. semanales de promedio en cómputo mensual. 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 éstas en función de las necesidades del servicio, pudiendo establecerse, si ello fuere preciso, los turnos y servicios de guardia localizadas que se estimen necesarios.

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

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Artículo 10.- Descanso Semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de una jornada y media ininterrumpida. Por su condición de servicio permanente, la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente, al menos, un descanso dominical al mes.

Artículo 11.- Vacaciones

El personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, de los cuales al menos 15 días se disfrutarán en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ámbos inclusive.

Artículo 12.- Licencias y Permisos Retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se cita:

- a) Por matrimonio 17 días naturales.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina de Familia.
- f) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un día de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser solicitada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, 72 horas de antelación. Este día no será acumulable al periodo de vaca-

ciones o descansos, ni podrá obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa.

Artículo 13.- Salario Base

El incremento salarial para el año 2009 será de un 1,50% sobre las tablas salariales del año 2008.

Para el año 2010, el incremento salarial será de un 1,50% sobre las tablas salariales del año 2009.

Para el año 2011, el incremento salarial será de un 2,00% sobre las tablas salariales del año 2010.

Para el año 2012, el incremento salarial será de un 2,00% sobre las tablas salariales del año 2011.

La tablas salariales correspondientes al año 2009 y 2010 se establecen en el anexo I del presente Convenio.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Se efectuará conforme a las siguientes reglas:

Año 2010: En el supuesto de que el incremento anual del IPC al 31 de diciembre de este año sea superior al 1,90 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso del 1,90 %.

Año 2011: En el supuesto de que el incremento anual del IPC al 31 de diciembre de este año sea superior al 1,50 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso del 1,50 %.

Año 2012: En el supuesto de que el incremento anual del IPC al 31 de diciembre de este año sea superior al 1,25 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso del 1,25 %.

En todos los años que se produzca una revisión salarial, ésta se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el INE el incremento del IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de cada uno de ellos. Tal revisión, calculada sobre los importes de los conceptos vigentes en el año anterior al que se produzca la revisión, servirá de base de cálculo para la aplicación del incremento salarial del año siguiente.

VALOR DE LA HORA ORDINARIA.

El valor de la hora ordinaria se determinará para cada una de las categorías aplicando la siguiente fórmula:

Salario base mensual x 15 / jornada anual

Se excluyen del cómputo los pluses personales.

Artículo 14.- Cláusula de Descuelgue

Las empresas que pretendan no aplicar las tablas salariales del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria de este Convenio exigirá la documentación que considere oportuna para la concesión del descuelgue y fijará las condiciones en que se aplicará el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.); la concesión de esta medida sólo podrá llevarse a cabo por la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

La solicitud de descuelgue se realizará dentro de los dos meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 15.- Pagas Extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, de una mensualidad de salario base más antigüedad, siendo su denominación, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio, siendo su abono el día 15 de julio o día anterior.

Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, siendo su abono el día 15 de diciembre o día anterior.

Marzo: Se devengará del 1 de Marzo al 28 de Febrero, siendo su abono el día 15 de marzo o día anterior.

Artículo 16.- Antigüedad.

El personal comprendido en el siguiente convenio percibirá hasta el 31 de diciembre de 2002 aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono anual del 2% del Salario Mínimo Interprofesional;

a partir de la mencionada fecha queda consolidada la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida en concepto de antigüedad.

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente se asumen los siguientes compromisos:

- Dicha cuantía pasa a considerarse complemento personal de antigüedad consolidada
- Este complemento personal de antigüedad consolidada no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada uno de los años de vigencia del Convenio en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Artículo 17º.- Plus de Disponibilidad

Los trabajadores afectados por este Convenio que realicen servicios de guardia localizadas recibirán, en concepto de plus de disponibilidad, la cantidad expresada en el párrafo siguiente. La percepción de este plus esta vinculado y compensa los tiempos de espera y la realización y cumplimiento de los servicios de guardia localizada establecidos por cada empresa. La cuantía de este Plus, viene determinada en las tablas salariales anexas para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012, la cuantía se verá incrementada en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Artículo 18º.- Plus de Nocturnidad

Las horas ordinarias efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador.

Los trabajadores con turno de noche fijo percibirán, para el año 2009 la cantidad de 146,94 Euros. Para los años 2010, 2011 y 2012, esta cantidad se verá incrementada en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13. A estos trabajadores no les será aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 19.- Plus Transporte

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores sin distinción de categorías consistente en 51,94 Euros en el año 2009.

Desde el 1 de enero de 2010 se pasará a salario base el 50% del plus de transporte actualizado, mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

50% P.T. x 15 meses/15 pagas

A partir del 1 de enero del 2011 se incorporará automáticamente a salario base el 50% restante del plus de transporte, mediante la aplicación de la fórmula 50% P.T. x 12 meses/15 pagas, quedando definitivamente absorbido el plus de transporte por el salario base a partir de esta fecha.

Artículo 20.- Plus traslado de cadáveres

Atendiendo a los numerosos viajes que se realizan en este sector, se establece un plus por servicio de traslado de cadáveres realizado entre distintas localidades, consistente en el abono de 0,09 euros por kilómetro recorrido. A partir del 01/01/2010 esta cantidad se aumentará a 0,105 por kilómetro recorrido permaneciendo invariable durante resto de la vigencia del convenio.

Este plus solo será abonable si la distancia existente entre la localidad de origen y la de destino es superior a 10 kilómetros.

Artículo 21.- Festivos

El personal que preste servicio en festivo percibirá un complemento personal salarial de 22,06 euros en el año 2009, más el descanso correspondiente. Para los años 2010, 2011 y 2012 esta cantidad se incrementará en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Artículo 22.- Dietas

Cuando el trabajador por causa del servicio y con la debida justificación tenga que efectuar desplazamientos fuera de su residencia habitual, no pudiendo comer, cenar, o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho, a opción de la empresa, a que se le compensen los gastos efectivamente realizados o a que se le abonen en las siguientes cantidades:

Años 2009, 2010, 2011 y 2012

MEDIA DIETA: 12 euros

DIETA ENTERA: 45 euros

Artículo. 23 ° Contratación

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse.

Contratos de duración determinada.- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En el caso de que este contrato tenga una duración superior a seis meses, la indemnización por finalización de este contrato será de 12 días por año trabajado.

Contrato de relevo.- En defecto de acuerdo entre las partes, la empresa contratará a un trabajador desempleado para sustituir a los trabajadores que teniendo una antigüedad mínima de 6 años en la empresa, se acogan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa la reducción máxima de la jornada de trabajo y de su salario, establecida en cada momento.

La distribución de la jornada reducida del trabajador jubilado la distribuirá la empresa según sus necesidades, permitiéndose su acumulación en uno o varios periodos al año.

El número de contratos de relevo a suscribir al que se obliga a las empresas será proporcional a su número de trabajadores de acuerdo con la siguiente escala:

PLANTILLA	CONTRATO DE RELEVO
Hasta 10	1
De 11 a 25	2
De 26 a 50	3
De 51 a 100	4
Más de 100	el 5% de la plantilla

El trabajador deberá preavisar a la empresa con tres meses de antelación a la fecha de efectividad prevista para su jubilación.

Artículo 24º.- Incapacidad Temporal

Complemento de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Las empresas complementarán la prestación por IT percibida por el trabajador hasta el cien por cien de su base reguladora, cuando se encuentre en situación de IT por accidente laboral o enfermedad profesional. Dicho complemento se abonará por un periodo máximo de 270 días al año.

Complemento de IT por enfermedad común o accidente no laboral.- Las empresas complementarán la prestación por IT percibida por el trabajador hasta el cien por cien de su base reguladora, cuando se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral a partir del 15 día de producirse la baja y abonándose hasta un periodo máximo de 120 días.

Artículo 25.- Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 26 - Póliza de Seguros.

Las Empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias:

Año 2009

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 18.000 euros
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 24.000 euros

Años 2010, 2011 y 2012

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 20.000 euros
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 30.000 euros

Artículo 27.- Ropa de Trabajo

Las empresas están obligadas a suministrar las prendas necesarias para que el trabajador esté uniformado.

Artículo 28.- Salud Laboral

Ambas partes se comprometen al cumplimiento más escrupuloso de lo previsto en la ley 31/1995 publicada en el B.O.E., del 08/11/95, (LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)

VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual en función de los riesgos del trabajo.

DELEGADOS PREVENCIÓN:

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia.

MEDIOAMBIENTE:

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 5.2 de la ley 11/03, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Delegados de Prevención recibirán información periódica en esta materia.

Artículo 29.- Formación

Se acuerda que a los trabajadores afectados por el presente convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para el mejor desarrollo de su formación profesional.

Artículo 30.- Comisión Paritaria.

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Asumirá igualmente funciones relacionadas con la formación dentro del sector.

2. Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, Empresarial y Social, quienes podrán utilizar los servicios de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (A.S.A.C.L.) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

4. La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines. Las reuniones urgentes podrán ser convocadas con un plazo de antelación mínimo de 48 horas. Para el resto de las reuniones este plazo será de 7 días. En todos los casos la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en un plazo máximo de 7 días.

5. El domicilio social de la citada Comisión se fija en Plaza de San Román, nº 7 de Salamanca.

Artículo 31.- Régimen Disciplinario

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 32. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 33. FALTAS GRAVES.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 34. FALTAS MUY GRAVES.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un

año debidamente advertida.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con, la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2. 1) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 35. RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

Artículo 36.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica en el artículo siguiente.

La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

Artículo 37. - Definición de Categorías.

ENCARGADO.

Es el trabajador que está a cargo de la empresa, encuadrada en el ámbito de la aplicación de este convenio, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores, y teniendo las mismas atribuciones que el resto de trabajadores a su cargo.

ADMINISTRATIVO.

Es el trabajador que dotado de iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de su inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia en el ámbito administrativo los trabajos siguientes: control y despacho de correspondencia, relaciones administrativas con organismos oficiales, instituciones, empresas y asesoría externas de la empresa, contabilidad de la empresa, confección de nóminas y seguros sociales, efectuar cobros y pagos que le sean encomendados así como colaborará en las tareas de infografía, informática y publicidad necrológica, organización administrativa en general, atención de las comunicaciones en caso de ausencia o inexistencia de categoría inferior y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá poseer conocimientos de informática de gestión a nivel de usuario, retención de impuestos, IRPF, etc. A su vez, ofrecer a los clientes las distintas modalidades de servicio y proceder a su contratación domiciliaria bien sea por medios manuales o mecanizados, tramitar la documentación administrativa de los servicios ante los juzgados, ayuntamientos, cementerios, médicos, despachos religiosos, aduanas, sanidad, consulados, embajadas, compañías de seguros y asistencia y jefatura de aeropuertos o servicios portuarios, ventas y agencias de viajes para el flete de aviones o barcos y puede hacer conducciones y sepelios a la iglesia y cementerio o al horno incinerador.

AUXILIAR.

Es el empleado, que sin iniciativa propia, se dedica a operaciones administrativas elementales.

CONDUCTOR FUNERARIO DE 1ª.

Es el operario encargado de:

- Ofrecer las diversas modalidades de los servicios y proceder a su contratación por medios manuales o mecánicos.
- Tramitar toda la documentación administrativa de los servicios (certificado médico de defunción, Parroquias, Juzgados, Registro Civil, Cementerio, Sepulturas, Consulados, Embajadas, Compañías de Seguros, Permisos de Sanidad, Ayuntamientos, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, Servicios portuarios, cuantos trámites sean necesarios para el enterramiento, incineración o traslado del fallecido a donde la familia solicite.
- Efectuar las operaciones de acondicionamiento del cadáver (lavado, taponado, afeitado, vestido, amortajamiento, ...).
- Ayudar al forense en su trabajo con cadáveres judiciales.
- Realizar las tareas preparatorias para la conservación transitoria, embalsamamiento y tanatopraxia, colaborando con el tanatólogo o tanopractor en la realización de las referidas operaciones.
- Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la normativa vigente.
- Trasladar los cadáveres, restos cadavéricos o urnas con cenizas desde el lugar donde se encuentren (Hospitales, Clínicas, Instituto Anatómico Forense, o domicilio mortuorio hasta el coche fúnebre y desde éste al tanatorio, domicilio o lugar donde se vele, a la Parroquia, al cementerio, al horno incinerador o donde le sea solicitado, ya sea dentro del municipio o fuera de éste.
- Efectuar los levantamientos de cadáveres judiciales desde donde se encuentren hasta el Instituto Anatómico Forense o hasta donde ordene el Juzgado de Guardia correspondiente.
- Lavar los coches por dentro y por fuera, cuidando su mantenimiento mecánico y revisiones periódicas.
- Limpiar y cuidar el mantenimiento general de los almacenes, garajes y dependencias. Repasado y adornado de ataúdes, limpieza y preparación de éstos.
- Tareas de desinfección de las cámaras mortuorias, enseres y vehículos.
- Se encargará del buen estado y conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de la empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, así como las labores de repaso de mercancías con defectos.

- Descargar los camiones con mercancía que lleguen a los almacenes de la empresa.
- Incinerar cadáveres y restos cadavéricos, acondicionamiento de cenizas en urna y entrega a los familiares.
- Colaborar en las tareas de publicidad necrológica, confección de esquelas murales y recordatorios, así como su colocación en los lugares indicados.
- Efectuar los cobros y pagos que le sean encomendados.
- Organizar las comitivas de acompañamiento y realizar la carga, descarga y porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepulturas.
- Instalar los elementos necesarios para el enlutamiento y ornato de las cámaras mortuorias.
- Realizar las tareas de atención al cliente que le sean encomendadas por sus superiores.
- Confeccionar los adornos florales que en cada caso sean necesarios.

CONDUCTOR FUNERARIO DE 2ª.

Es el trabajador, que sin iniciativa propia y sin experiencia acreditada en la empresa realiza las mismas tareas que el conductor funerario de 1ª.

Por el transcurso de dos años de experiencia en la categoría ascenderá automáticamente a conductor funerario de 1ª.

MOZO.

Es el trabajador, que sin iniciativa propia, ayuda al conductor funerario en las labores a aquéllos encomendados. Igualmente tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de las empresas.

PERSONAL DE CEMENTERIO.

Trabajador encargado de realizar inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de fosas, recogida de madera, limpieza de recintos, confección de losas de cierre, extracción y colocación de lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos, aún sin exhumaciones. Efectuará obras de reparación general. Colabora en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material en el cementerio y sus accesos.

LIMPIADOR/A.

Trabajador encargado de la limpieza de todas las dependencias de la empresa tanto interior como exteriormente. Tendrá a su cargo el cuidado, riego y mantenimiento de todas las plantas. Se hará cargo del mantenimiento de todas las dependencias.

AZAFATA/O, RECEPCIONISTA, ORDENANZA, PORTERO, TELEFONISTA, VIGILANTE, CONSERJE.

Trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las puertas de acceso a los locales y de las personas que entran y salen de los mismos, informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus pretensiones o informar sobre las salas velatorias y de que se guarde el orden debido. Igualmente tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de la empresa.

Disposición Final

Los atrasos serán abonados por cada empresa, dentro del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca.

ANEXO I**TABLA SALARIAL AÑO 2009**

Categorías Profesionales	Salario Base mensual €/mes	Plus disponibilidad mensual €/mes
Encargado	796,39	220,41
Conductor -Funerario 1º	796,39	220,41
Conductor -Funerario 2º	661,21	146,94
Personal de Cementerio	661,21	146,94
Oficial Administrativo	796,39	220,41
Auxiliar Administrativo	661,21	146,94
Azafata Recepcionista	661,21	146,94
Mozo	642,89	146,94
Personal de Limpieza	642,89	146,94
Nocturnidad	146,94	
Plus de Transporte	51,94	
Festivos	22,06	
Plus traslado cadáveres	0,09	

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Categorías Profesionales	Salario Base mensual €/mes	Plus disponibilidad mensual €/mes
Encargado	834,69	223,72
Conductor -Funerario 1º	834,69	223,72
Conductor -Funerario 2º	697,48	149,14
Personal de Cementerio	697,48	149,14
Oficial Administrativo	834,69	223,72
Auxiliar Administrativo	697,48	149,14
Azafata Recepcionista	697,48	149,14
Mozo	678,88	149,14
Personal de Limpieza	678,88	149,14
Nocturnidad	149,14	
Plus de Transporte	26,36	
Festivos	22,39	
Plus traslado cadáveres	0,105	