



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

#### Oficina Territorial de Trabajo

*Convenio: Pompas Fúnebres*

*Expediente: 47/01/0002/2011*

*Código de Convenio número 47001495012003*

*Resolución de 2 de mayo de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del III Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres y empresas funerarias para la provincia de Valladolid (Código 47001495012003).*

Visto el texto del III Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres y empresas funerarias para la provincia de Valladolid (Código 47001495012003), suscrito el día 28 de abril de 2011, de una parte, por los representantes de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE POMPAS FÚNEBRES DE VALLADOLID (ASEMPOFUVA) y, de otra, por los representantes de CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 29 de abril de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

**Primero.**—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**Tercero.**—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 2 de mayo de 2011.—La Jefe de Oficina Territorial de Trabajo, Carolina Quintana Ordóñez.



## III CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES Y EMPRESAS FUNERARIAS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.º–Ámbito funcional:** El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas y trabajadores/as cuya actividad principal sea la de Pompas Fúnebres, entendiéndose por tal las que presten los servicios que a continuación se mencionan con carácter meramente enunciativo: traslado de cadáveres y de restos tanto dentro del territorio nacional como en el extranjero, provisión de féretros e instalación de capillas ardientes, tanatorio, servicios de incineración, enterramiento y realización de cuantas gestiones sean preceptivas en relación con las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con la prestación de tales servicios.

**Artículo 2.º–Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as que prestan en la actualidad o lo hagan en el futuro servicios relacionados con la actividad de Pompas Fúnebres en todo el territorio de la provincia de Valladolid.

**Artículo 3.º–Ámbito personal:** El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal al servicio de empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, excepción hecha de las contenidas en el art. 1.º punto 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4.º–Vigencia:** El presente Convenio Colectivo tendrá sus efectos, con independencia de la fecha de su publicación, desde el 1 de Enero de 2009, y se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2012.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su finalización; no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio el día 6 de noviembre de 2012.

**Artículo 5.º–Vinculación a la totalidad:** Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

**Artículo 6.º–Condiciones más beneficiosas:** Se establecen como mínimos las condiciones económicas más beneficiosas que se consignan en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto. Los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones económicas y/o sociales más beneficiosas respecto a las convenidas, establecidas por la legislación aplicable o que rijan en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vengan disfrutándolas.

**Artículo 7.º–Complemento personal:** Se establece un complemento personal de carácter y naturaleza salarial, cuyo importe será la diferencia, en cómputo anual, entre las cantidades que, por todos los conceptos fijos, vinieran percibiendo personalmente los/as



trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio con anterioridad a su entrada en vigor y las que les corresponda percibir conforme a lo pactado en el mismo.

Dicho complemento personal, que no podrá ser objeto de absorción ni compensación por las mejoras convencionales o legales que en el futuro pudieran ser de aplicación, tendrá carácter revisable y experimentará, en lo sucesivo, el mismo incremento que experimente la Tabla Salarial.

Determinada la cuantía individualizada del referido "complemento personal" en cómputo anual, la cantidad resultante se dividirá entre el número de pagas previstas en el Convenio Colectivo y, el importe que resulte, será objeto de abono mensual.

**Artículo 8.º-Comisión paritaria:** Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio Colectivo cuyas funciones serán las siguientes:

- Se faculta especialmente a la Comisión Paritaria para tratar todas aquellas cuestiones que, por la aplicación del presente Convenio, supongan alteración del sistema retributivo que viniera aplicándose en las empresas y ocasionen o pudieran ocasionar perjuicio económico para los/as trabajadores/as afectados/as. Las decisiones que se adopten por la Comisión en estos casos, serán de obligado cumplimiento para las partes afectadas.
- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos que integran el Convenio.
- Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

La Comisión Paritaria estará formada por cuatro (4) miembros o vocales que serán designados, dos (2) por la representación social y dos (2) por la representación empresarial. Ambas representaciones podrán ser asistidas por los/as asesores/as que designen.

Para la validez de los acuerdos que se tomen por la Comisión Paritaria se requerirá el voto positivo de la mitad mas uno de los miembros o vocales que la componen.

**Artículo 9.º-Convenio Colectivo Regional:** Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se firma, a nivel regional, un Convenio para el sector de Pompas Fúnebres en la comunidad Autónoma de Castilla y León, éste no será de aplicación en la provincia de Valladolid hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, fecha a partir de la cual este quedará derogado en su totalidad.

**Artículo 10.º-Derechos sindicales:** A los/as trabajadores/as que ostenten cargos de representación de los/as trabajadores/as en las empresas para las que presten servicios, se les reconocerán todos los derechos que la legislación vigente les atribuya, en la forma y con los requisitos que en cada momento tal normativa establezca.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE TRABAJO

**Artículo 11.º-Jornada laboral:** Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales, equivalentes a 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose



como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo para aquellos/as trabajadores/as que realicen jornada continuada. El régimen de jornada continuada o partida será establecido por cada Empresa según sus necesidades, quien determinará la distribución de la jornada en cómputo anual a través de los correspondientes cuadrantes aplicables a las distintas categorías.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, confeccionarán el calendario laboral anual de forma consensuada con la representación legal de los trabajadores, publicándose este en el tablón de anuncios de la empresa en el mes de enero. En caso de desacuerdo sobre todas o parte de las propuestas que presentaren los representantes de los trabajadores, prevalecerá el calendario propuesto por las empresas.

También las empresas confeccionarán su cuadrante mensual de trabajo, que será expuesto en sus tablones de anuncios antes del día 25 de cada mes, haciendo referencia al mes siguiente.

**Artículo 12.º–Descanso semanal:** Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso de cómputo quincenal, cuya duración será de cuatro días, que se podrán disfrutar, a criterio de la empresa, bien día y medio ininterrumpido de una semana y los otros dos días y medios ininterrumpidos en la semana siguiente; o dos días ininterrumpidos por semana. No obstante la condición de servicio permanente que tiene la actividad regulada en el presente Convenio, las Empresas cuidarán que todo el personal disfrute rotativamente, de 14 fines de semana (sábado y domingo) al año; y como mínimo, un fin de semana al mes.

**Artículo 13.º–Festivos:** Los/as trabajadores/as que tengan que prestar servicio en festivo, tendrán derecho a su compensación por cada festivo trabajado con un día de descanso y 22,13 €, o bien con un domingo de descanso, a elección del/de la trabajador/a, quien también a su opción podrá acumular el día de descanso a las vacaciones.

Para el disfrute del festivo trabajado, se deberá comunicar a la empresa la opción y fecha elegida con la anticipación suficiente para que se pueda incluir en el cuadrante de trabajo del mes siguiente o, en su caso, en el de vacaciones.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar un mínimo de 4 fiestas al año en días en que efectivamente lo sean.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año serán disfrutados por el 50% de la plantilla, de forma rotativa.

**Artículo 14.º–Vacaciones:** Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones anuales, siendo disfrutados, de forma rotatoria, quince (15) días entre los meses de Junio y Septiembre; y, los quince (15) días restantes, durante el resto del año.

El calendario de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tablones de anuncios de cada Empresa afectada por el presente Convenio antes de que concluya el mes de Febrero de cada año.

En situación de I.T. y/o maternidad, no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T. y/o



maternidad. En estos supuestos, el trabajador/a que cause alta en la I.T. pudiendo aún disfrutar algún día de las vacaciones programadas, los disfrutará y, los que no hubiera podido disfrutar a causa de la I.T., los disfrutará en las fechas que establezca la empresa en función de sus necesidades.

**Artículo 15.º–Licencias:** Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por los motivos y con la duración que seguidamente se establecen:

- a) Por matrimonio, 15 días.
- b) Durante 2 días, que podrán ampliarse hasta dos días más, cuando los/as trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento al efecto en los casos de: nacimiento o adopción de hijo/a, o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, permitiéndose su disfrute de manera no continuada.
- c) Un día, ampliable a otro día más, por boda de padre, madre, hijos/as, hermanos/as y cuñados/as, cuando la misma se celebre fuera de la Comunidad Autónoma.
- d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta o prueba médica, siempre que esta sea justificada por el facultativo correspondiente.
- g) Por el tiempo indispensable para donar sangre, así como para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos a que se refiere el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración.

Se establece el derecho de los/as trabajadores/as a obtener, previa petición con 15 días de antelación, un máximo de dos licencias no retribuidas al año, de duración máxima de dos días cada una de ellas, que podrán, en su caso, ser a cuenta de sus 15 días de vacaciones anuales.

Igualmente, los/as trabajadores/as podrán obtener licencia retribuida para poderse ausentar del trabajo hasta 4 horas al año, para asistir a las asambleas que, relacionadas con el sector, sean convocadas por los sindicatos. Dicha licencia se deberá solicitar con, al menos, 10 días de antelación y su concesión quedará condicionada a que, a criterio de la empresa, dichas ausencias no supongan alteración en sus actividades o servicios.

**Artículo 16.º–Horas extraordinarias:** Tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente Convenio; es decir, 1.800 horas. Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles y cambios de turno.

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



Su importe será de 18,45 € por hora extraordinaria realizada, pudiendo ser compensada mediante descanso equivalente, a elección del/de la trabajador/a, a razón de 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

**Artículo 17.º–Empleo y Contratación:** Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

La duración del período de prueba se ajustará a lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuese de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que se podrá producir –a petición de cualquiera de las partes– durante su transcurso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo para el embarazo, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen a 8 o más trabajadores/as, se comprometen a que el porcentaje de empleados/as fijos/as en cada una de ellas no sea inferior al 80% del total de los contratos existentes a 31 de diciembre de 2005, excluyéndose del cómputo total de los contratos existentes los de interinidad o sustitución.

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

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

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el Contrato de Trabajo.

Al término de los contratos formalizados bajo esta modalidad, el/la trabajador/a percibirá una indemnización equivalente a diez (10) días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

**Artículo 19.º–Extinción voluntaria de la relación laboral:** Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que decidan extinguir de manera voluntaria su relación laboral con la empresa para la que vengán prestando servicios, deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de quince (15) días laborables. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Igual obligación de preavisar se establece en caso de que sea la empresa quien decida extinguir la relación de los/as trabajadores/as contratados/as temporalmente, y su incumplimiento dará derecho al/a la trabajador/a a incrementar en su liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.



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

**Artículo 20.º–Incompatibilidades:** Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, no podrán realizar actividades para sí o para terceros que supongan concurrencia con su empresa, ni que tengan algún tipo de relación con las desarrolladas por las empresas de Pompas Fúnebres (seguros, venta de artículos funerarios, etc.), salvo que cuenten con la autorización previa y escrita de las empresas para las que prestan servicios.

**Artículo 21.º–Ropa de trabajo:** Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que los/as trabajadores/as a su servicio estén uniformados/as. Se entregarán dos uniformes completos de verano (en mayo) y otros dos de invierno (en septiembre), así como las correspondientes prendas de abrigo y dos pares de zapatos.

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

**Artículo 22.º–Sanciones de tráfico – permiso de conducir:** Las sanciones o multas de tráfico impuestas a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo durante el desempeño de la actividad laboral serán, en todo caso, soportadas por el/la/los/as trabajadores/as sancionados/as, siempre que las faltas cometidas origen de dichas sanciones sean imputables a éstos/as.

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

**Artículo 23.º–Jubilación:** Se establece la jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años de edad, salvo que, por circunstancias extraordinarias, se adopte acuerdo expreso en otro sentido entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a.

Las empresas no se opondrán a la jubilación parcial de los/as trabajadores/as que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello.

**Artículo 24.º–Formación:** Las partes firmantes podrán acogerse al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que deseen mejorar su formación, previa solicitud a la empresa y autorización de esta, podrán acogerse a los siguientes derechos:

- A la adaptación de la jornada laboral de modo que se facilite la asistencia a los cursos de formación.
- Al disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa.



## CAPÍTULO III

### SALUD LABORAL

1.–Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

2.–A la firma del presente Convenio, se dotará a la Comisión Paritaria de facultades para la observación del estado de la salud laboral de los/as trabajadores/as. Para ello, se elaborará un Reglamento de actuación, cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de seguridad y salud, así como evaluar la aplicación de la Ley 31/1995.

3.–Todas las empresas, tendrán realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrán que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

4.–La formación para los/as trabajadores/as que se contenga en los planes de prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las organizaciones firmantes del Convenio a través del reparto del programa que se establezca por la Comisión Paritaria.

El extracto anterior sobre salud laboral ha de entenderse siempre con respeto a los precisos términos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y su Reglamento.

**Artículo 25.º–Servicios de Prevención y Mutuas:** Se informará a los/as representantes de los/as trabajadores/as para la contratación de los servicios de prevención.

Las empresas decidirán la Mutua que cubra las contingencias comunes por enfermedad o accidente laboral. En caso de queja generalizada de los/as trabajadores/as o sus representantes sobre los servicios prestados por la Mutua, cualquier decisión que se adopte sobre cambio de Mutua requerirá previa consulta a los/as representantes de aquellos/as.

**Artículo 26.º–Reconocimientos médicos:** Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en cuanto a la vigilancia de la salud en el art. 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, vendrán obligadas a realizar reconocimientos médicos anuales a todos/as los/as trabajadores/as a su servicio, si bien éstos deberán comunicar por escrito a la empresa la renuncia a realizarlos, cuando no deseen someterse a ellos.

**Artículo 27.º–Delegados/as de prevención de riesgos laborales:** Se establecerán Delegados/as de prevención de riesgos laborales con las competencias y prerrogativas que legalmente tengan atribuidas por la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.



## CAPÍTULO IV

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 28.º–Salario y Revisión salarial:

1.–El salario base que corresponde a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio para el **Año 2009**, viene determinado, con arreglo a sus respectivas categorías profesionales, en la Tabla Salarial que figura en el ANEXO I, y supone el incremento del 2% sobre las retribuciones fijadas en la Tabla Salarial regularizada a 31-12-2008, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.

2.–El salario base que corresponde a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio para el **Año 2010**, viene determinado, con arreglo a sus respectivas categorías profesionales, en la Tabla Salarial que figura en el ANEXO II, y supone el incremento del 3% sobre las retribuciones fijadas en la Tabla Salarial regularizada a 31-12-2009, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010.

3.–El salario base para el **Año 2011**, vendrá determinado por la Tabla Salarial del año 2010 tras su actualización con el I.P.C. real de dicho año. Hasta la publicación del I.P.C. real del año 2011, se abonarán como "pago a cuenta" las retribuciones contenidas en el ANEXO III, equivalentes a las contenidas en la Tabla regularizada con el I.P.C. real del año 2010 (Anexo II) incrementadas en un 0,5 %.

4.–El salario base para el **Año 2012**, vendrá determinado por la Tabla Salarial del año 2011 tras su actualización con el I.P.C. real de dicho año. Hasta la publicación del I.P.C. real del año 2012, se abonarán como "pago a cuenta" unas retribuciones equivalentes a las que resulten de la Tabla regularizada con el I.P.C. real del año 2011 incrementada en un 0,75 %.

5.–En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2011 y 2012 resultase una diferencia positiva entre el I.P.C. real y el porcentaje de incremento aplicado para cada uno de dichos años, se pagarán los atrasos que resulten en la nómina del mes inmediato posterior a la fecha en que se publique el I.P.C. real.

Igual sistema de actualización para los años 2011 y 2012 se aplicará a los festivos (art. 13.º), horas extraordinarias (art. 16.º) y dietas (art. 35.º).

6.–Finalizados los años 2011 y 2012, y una vez que se conozcan los I.P.C.s reales de dichos años, se elaborarán y publicarán las **Tablas Salariales** correspondientes a cada uno de ellos.

7.–Para los años 2011 y 2012, una vez concluidos los mismos, las empresas que hayan aumentado su "cifra de negocio" en relación con la del 2010, abonarán a todos sus trabajadores una "**retribución especial de ganancia de poder adquisitivo**". Su importe se obtendrá aplicando, según la fórmula contenida en el ANEXO, la décima parte del porcentaje del incremento de la "cifra de negocio" a la retribución salarial bruta anual de dichos años.

Las empresas determinarán esta "retribución especial" en enero de 2012 y 2013, y se abonará en los meses de febrero de dichos años.

8.–Para el conocimiento y cálculo del incremento experimentado en la "cifra de negocio", las empresas facilitarán a la representación legal de sus trabajadores o, en su



defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio, las bases imponibles de los Resúmenes Anuales de I.V.A. de los años 2010, 2011 y 2012, sobre las que deberán guardar confidencialidad.

En marzo de 2012 y 2013 se reunirá, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de requerir a aquellas empresas que no hubieran facilitado los datos a que se refiere el párrafo anterior. De no recibir dichos datos en los 7 días siguientes a su formal requerimiento, la Comisión determinará como incremento del porcentaje de la "cifra de negocio", al menos, el incremento máximo experimentado por las empresas que sí facilitaron los datos. Dicho incremento máximo será publicado y obligará a las empresas que no hubieran facilitado dichos datos, quienes deberán abonar a sus trabajadores la "retribución especial" que resulte en el mes siguiente al de su publicación.

Cuando se reúna la Comisión Paritaria para regularizar las Tablas Salariales se fijará el importe máximo de aplicación para cada uno de los años.

#### ANEXO IV.-FÓRMULA:

% I.C.N.: Porcentaje del Incremento de la Cifra de Negocio

R.E.: Retribución especial

B.I. IVA: Base Imponible I.V.A. (equivalente a "cifra de negocio").

S.A.: Salario anual

Año 2011: % I.C.N. = [(B.I. IVA 2011 x 100) / B.I. IVA 2010] – 100

Año 2012: % I.C.N. = [(B.I. IVA 2012 x 100) / B.I. IVA 2010] – 100

R.E. = S.A. x (% I.C.N. / 10)

**Artículo 29.º–Antigüedad consolidada:** La antigüedad consolidada según el sistema que tuviera establecido cada una de las empresas a 31-07-02, seguirá reflejándose en el recibo de salarios de los trabajadores/as que la tengan reconocida con anterioridad a dicha fecha, y se mantendrá invariable de forma indefinida, no siendo susceptible de absorción ni de revalorización alguna.

**Artículo 30.º–Gratificaciones extraordinarias:** Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) **Extra de verano:** Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más –en los casos que proceda– la "antigüedad consolidada" y/o el "complemento personal". Su abono se realizará en la primera quincena del mes de julio de cada año.
- b) **Extra de Navidad:** Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más –en los casos que proceda– la "antigüedad consolidada" y/o el "complemento personal". Su abono se realizará antes del día 22 de diciembre de cada año.
- c) **Gratificación anual:** Se devengará en función al tiempo trabajado en el año inmediatamente anterior al de su abono, y éste se realizará durante el mes de Marzo de cada año, pudiéndose prorratear su importe a lo largo de los doce meses del año, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a. El importe de esta gratificación consistirá en 30 días del salario base más, en los casos que proceda, la "antigüedad consolidada" y/o el "complemento personal" que estuvieran vigentes al momento de su devengo.



**Artículo 31.º–Plus de Disponibilidad:** Para compensar las situaciones de disponibilidad en la ejecución de los servicios, se abonará a aquellos/as trabajadores/as de las categorías Conductor/a-Funerario/a y Conductor/a que voluntariamente acepten trabajar a turnos y con disponibilidad – previo acuerdo escrito entre empresa y trabajador/a –, un plus mensual en la cuantía señalada en la Tabla Salarial contenida en el Anexo I. De modo que, estando disponibles (aproximadamente 1/3 de cada mes) en función del cuadrante de servicios que se establezca en cada empresa, percibirán este plus, así como las dietas y gastos que, en su caso, correspondan por los desplazamientos, según se regula en el art. 35.

**Artículo 32.º–Plus de nocturnidad:** Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que realicen jornada laboral nocturna (entendiendo por tal la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas), percibirán un "plus de nocturnidad" en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Los/as trabajadores/as que sean contratados/as para trabajar exclusivamente en jornada nocturna (entendida por tal la que suponga que más de la mitad de su horario se realice entre las 22 y las 6 horas), percibirán la retribución correspondiente al salario base de su categoría, incrementada, al menos, en un 25%, por lo que estos/as trabajadores/as no devengarán plus de nocturnidad.

**Artículo 33.º–Plus de penosidad:** Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio comprendidos en las categorías de Encargado/a, Conductor/a-Funerario/a, Conductor/a, Personal de Cementerio y Ayudante Funerario, percibirán un plus por trabajo penoso cuya cuantía se fija en 752,64 euros anuales que se abonarán en doce mensualidades.

**Artículo 34.º–Plus de transporte:** Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, sea cual sea su categoría, percibirán un plus de transporte que les compense por los desplazamientos desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Su importe se establece en 451,56 euros anuales que se abonarán –por razones prácticas– prorrateando dicha cantidad en los 12 meses del año, a razón de 37,63 euros mensuales.

**Artículo 35.º–Dietas y Gastos:** Se abonarán todos los gastos de viaje que se efectúen, siempre que se justifiquen, con un tope máximo de 4,00 € por desayuno, 16,00 € por comida o cena y 65,00 € por pernocta. Excepcionalmente, y en aquellos casos que no se justifique documentalmente el gasto, la compensación será de 2,47 € por desayuno y 11,08 € por comida o cena.

**Artículo 36.º–Incapacidad Temporal:** Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán complementadas por las empresas con otra prestación que, sumada a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, desde el primer día de la misma y durante toda su duración.

Los/as trabajadores/as que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán, desde el primer día de la baja, otra prestación con cargo a la empresa que, sumada –en su caso– a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En los casos de I.T. debida a enfermedad común y/o accidente no laboral que requiera hospitalización, las empresas abonarán otra prestación que, sumada a las reglamentarias,



garantice al/a la trabajador/a el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante el tiempo que dure la hospitalización y los treinta días siguientes a la misma, siempre que continúe en situación de I.T.

**Artículo 37.º–Anticipos a cuenta:** Previa petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate.

**Artículo 38.º–Cláusula de descuelgue:** Los incrementos establecidos para toda la vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores/as).

Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia. La Comisión exigirá a la empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

El descuelgue de la empresa de las condiciones pactadas en este Convenio sólo podrá autorizarse con el voto positivo de la mitad más uno de los miembros de la Comisión Paritaria.

La solicitud de descuelgue se realizará, para el año 2010, dentro de los dos meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente; y, para los años 2011 y 2012, dentro de los dos primeros meses de cada año respectivo.

**Artículo 39.º–Seguro colectivo de accidentes:** Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán para sus trabajadores/as un seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional. La cuantía de la prestación será de doce mil trescientos (12.300,00) euros, y para el caso de muerte, la indemnización la percibirá el familiar o familiares previamente designados o, en su defecto, los herederos legales.

Se facilitará copia de la póliza a los/as trabajadores/as que la soliciten.

**Artículo 40.º–Tanatosalas:** En aquellas empresas que dispongan de crematorio y/o tanatosalas, los familiares de los/as trabajadores/as hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán utilizarlas con una reducción del 85%, siempre que no dispongan de cobertura de alguna póliza de seguros.

**Artículo 41.º–Excedencias:** Todo/a trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

Para hacer efectivo este derecho, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando la duración de la excedencia y confirmando su reingreso con una antelación mínima de un mes.



Cuando el motivo invocado para la excedencia sea la realización de estudios que directa o indirectamente tengan relación con el sector de pompas fúnebres o con el puesto de trabajo del solicitante, al reingreso tras la excedencia se le garantiza el puesto de trabajo anterior o, de no existir el mismo, en otro que la empresa determine, con mantenimiento del sueldo que se correspondiera a su última categoría previa a la excedencia, siempre que los estudios hayan concluido o, en otro caso, se acredite su aprovechamiento.

**Art. 42.º–Cláusula de igualdad:** Las partes firmantes se comprometen a velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, religión o convicciones; y también velar por que la aplicación de las normas laborales no supongan infracciones que pudieran menoscabar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres afectados por el presente Convenio.

## CAPÍTULO V

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 43.º**–Las funciones o actividades correspondientes al personal de las categorías profesionales que se recogen en la Tabla Salarial que figura como ANEXO I del presente Convenio Colectivo, serán las siguientes:

**Titulado/a superior:** Es el/la trabajador/a que para el desempeño de su puesto requiere estar en posesión de la oportuna titulación universitaria superior.

**Titulado/a medio:** Es el/la que para el desempeño de su puesto requiere estar en posesión de la oportuna titulación universitaria de grado medio.

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

**Conductor/a-Funerario/a:** Es el/la trabajador/a encargado/a de ofrecer y contratar las diversas modalidades de los servicios. Evacuará los documentos relacionados con la prestación de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc. Llevará a cabo la entrega a domicilio de los féretros, el traslado de cadáveres desde la cámara mortuoria hasta el coche fúnebre, y desde las clínicas al domicilio o al tanatorio, y demás tareas similares, ya sea en traslado nacional o internacional. Efectuará la instalación de capillas ardientes, túmulos, vestición y acondicionamiento del cadáver y demás tareas similares. Tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto o furgón fúnebre, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el vehículo fúnebre y desde éste hasta la sepultura. Atenderá al buen estado y limpieza del vehículo/s que se tengan que utilizar en próximos servicios, siendo responsable de la dotación y cometido del vehículo que le sea asignado. Asimismo confeccionará coronas, centros y arreglos florales y los entregará donde sea menester.



También realizará las tareas de incineración, siempre que estas se lleven a efecto en instalaciones propias de la empresa.

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

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

**Conductor/a:** Desempeña las mismas funciones que el/la Conductor/a-Funerario/a, incluida la instalación de féretros, túmulos y capillas ardientes, así como vestición y acondicionamiento de cadáveres, pero sin realizar los trámites necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de los servicios de la empresa. Igualmente cuidará de la conservación y mantenimiento de los vehículos de la empresa.

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

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

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

**Azafato/a - Recepcionista:** Son aquellos/as trabajadores/as que se ocupan, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, de recoger o entregar la documentación y atender a las solicitudes de los clientes, indicándoles de quién o dónde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta. Asimismo, vigilan los puntos y accesos de las instalaciones de la empresa. Podrán simultanear las anteriores labores con las de florista, telefonista y cafetería. Igualmente tendrán a su cargo el cuidado, control y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

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



## CAPÍTULO VI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

**Artículo 44.º–Régimen disciplinario:** La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que, a título enunciativo, se establecen en el presente Convenio.

Para lo no previsto expresamente en el mismo, se estará a lo que con carácter general dispone la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o normativa que la sustituya.

#### **Artículo 45.º–Acoso Sexual y Xenofobia:**

1.–Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni actos o comportamientos xenófobos en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

2.–Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, y cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecta a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

3.–La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, podrá dar cuenta a la dirección de la empresa, de forma verbal o escrita, de las circunstancias de hecho concurrentes, del sujeto activo del acoso o conducta xenófoba, de los hechos, conductas, proposiciones o requerimientos en que hayan podido concretarse, y de las consecuencias negativas que se hayan derivado o pudieran derivarse. La presentación de la denuncia, supondrá la apertura de diligencias para averiguación de lo denunciado.

4.–La comprobación de la existencia de acoso sexual o xenofobia, será considerada siempre falta muy grave.

**Artículo 46.º–Clasificación de las faltas:** Toda falta cometida por un/a trabajador/a, se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia y, especialmente, a las circunstancias especiales en que se desarrollan las actividades contempladas en el presente Convenio Colectivo, sobre todo por su condición de servicio permanente, así como en lo relativo al trato con familiares y parientes de personas fallecidas, en leve, grave o muy grave.

#### **a) Se considerarán faltas leves:**

1.–Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, y siempre que no causen un perjuicio irreparable.

2.–Las relativas a falta de limpieza, aseo y pulcritud personal.

3.–No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de dos días después de haberse realizado.

4.–No cursar en tiempo reglamentario la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.



5.–La inobservancia leve de normas o medidas reglamentarias sobre seguridad e higiene, siempre que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

6.–Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que el/la trabajador/a esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que no sea en presencia del público.

7.–Pequeños descuidos en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

**b) Se considerarán faltas graves:**

1.–La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.–Las ofensas verbales al empresario, demás trabajadores/as de la empresa o sus familiares o personas que convivan con ellos.

3.–La inasistencia al trabajo por un día sin la debida autorización o justificación.

4.–El empleo para uso propio de artículos, material o enseres de la empresa, o sacarlos de sus instalaciones o dependencias sin la debida autorización.

5.–La simulación de enfermedad o accidente.

6.–El descuido importante en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

7.–Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que el/la trabajador/a esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que sea en presencia del público o trascienda a éste.

8.–El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

9.–La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes ostenten facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.

10.–No comunicar a la empresa las alteraciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, así como falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

11.–Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos, causen o no perjuicio a la empresa.

12.–Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros.

13.–La embriaguez o el consumo de estupefacientes manifestados en jornada laboral, siempre que se trate de la primera vez.

**c) Se considerarán faltas muy graves:**

1.–La falta de asistencia al trabajo más de dos días seguidos sin la debida autorización o causa justificada.



2.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la realización de tareas de comercio o industria por cuenta propia o ajena sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal.

3.–La destrucción, inutilización o causar desperfectos en materiales, útiles, aparatos, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.–El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como al resto de los/as trabajadores/as o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.

5.–La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6.–La imprudencia grave o negligencia en el desempeño del puesto de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para los vehículos e instalaciones.

7.–Los comportamientos u omisiones que dañen gravemente el servicio o imagen de la empresa, tales como confusión de cadáveres u otras circunstancias que concurren en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte, incineración, etc.

8.–La falta notoria de respeto o consideración al público, así como las ofensas físicas al empresario, trabajadores/as de la empresa y público.

9.–Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad o dignidad mediante la ofensa –verbal o física– de carácter sexual, así como las que supongan xenofobia.

**Artículo 47.º–Régimen de sanciones:** Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio y en la normativa general. De toda sanción se dará traslado por escrito al/a la trabajador/a y seguirá los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por las faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

## CAPÍTULO VII

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que, en esencia, se sintetiza en lo siguiente:

#### *Suspensión del contrato con reserva de puesto:*

1.–En el supuesto de **parto**, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables –en el supuesto de parto múltiple– en 2 semanas más por



cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2.—En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

3.—En los supuestos de **adopción y de acogimiento**, de acuerdo con el art. 45.1.d del E.T., la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

4.—Los periodos de descanso por parto, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa acuerdo entre los empresarios y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5.—En el supuesto de **riesgo durante el embarazo** o de **riesgo durante la lactancia natural**, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d del E.T. el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13



días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art. 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

#### *Excedencia por cuidado de familiares:*

1.–Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

En ambos casos, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Sólo durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### *Reducción de jornada por motivos familiares:*

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### *Permisos retribuidos:*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular todas las horas de ausencia en 20 días continuados, a disfrutar a continuación de las 16 semanas de suspensión por parto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

#### *Extinción del contrato de trabajo:*

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del/de la trabajador/a.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) el de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del art. 45 del E.T., o el notificarlo en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) el de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra anterior, y el de los/as trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del art. 37 del E.T. (lactancia, nacimiento de hijos prematuros y cuidado de menores o familiares), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia para cuidado de hijos prevista en el apartado 3 del art. 46 del E.T.; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el E.T.
- c) el de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurridos más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.



## ANEXO I - TABLA SALARIAL AÑO 2009

Categoría	S. base	P. disp.	P. penos .	P. transp.	S. anual
TIT. SUPER.	1.511,01			37,63	23.116,71
TIT. MEDIO	1.385,57			37,63	21.235,11
ENCARGADO/A	1.197,42		62,72	37,63	19.165,50
COND.-FUN.	1.134,72	200,70	62,72	37,63	C 20.633,40 S 18.225,00
CONDUCTOR/A	990,47	200,70	62,72	37,63	C 18.469,65 S 16.061,25
P. CEMENTERIO	990,47		62,72	37,63	16.061,25
AYUD. FUN.	839,94		62,72	37,63	13.803,30
COM. VEND.	1.071,99			37,63	16.531,41
OF. ADMVO.	1.071,99			37,63	16.531,41
AUX. ADMVO.	934,02			37,63	14.461,86
AZAF. RECEP.	852,50			37,63	13.239,06
LIMPIADOR/A	808,59			37,63	12.580,41

## ANEXO II - TABLA SALARIAL AÑO 2010

Categoría	S. base	P. disp.	P. penos .	P. transp.	S. anual
TIT. SUPER.	1.556,34			38,76	23.810,76
TIT. MEDIO	1.427,14			38,76	21.872,16
ENCARGADO/A	1.233,34		64,60	38,76	19.740,46
COND.-FUN.	1.168,76	206,72	64,60	38,76	C 21.252,40 S 18.771,75
CONDUCTOR/A	1.020,18	206,72	64,60	38,76	C 19.023,74 S 16.543,09
P. CEMENTERIO	1.020,18		64,60	38,76	16.543,09
AYUD. FUN.	865,14		64,60	38,76	14.217,40
COM. VEND.	1.104,15			38,76	17.027,35
OF. ADMVO.	1.104,15			38,76	17.027,35
AUX. ADMVO.	962,04			38,76	14.895,71
AZAF. RECEP.	878,07			38,76	13.636,23
LIMPIADOR/A	832,85			38,76	12.957,82

## ANEXO III - TABLA DE RETRIBUCIONES POR "PAGO A CUENTA" PARA EL AÑO 2011

Categoría	S. base	P. disp.	P. penos .	P. transp.	S. anual
TIT. SUPER.	1.564,12			38,95	23.929,81
TIT. MEDIO	1.434,28			38,95	21.981,52
ENCARGADO/A	1.239,51		64,92	38,95	19.839,16
COND.-FUN.	1.174,60	207,75	64,92	38,95	C 21.358,66 S 18.865,61
CONDUCTOR/A	1.025,28	207,75	64,92	38,95	C 19.118,86 S 16.625,81
P. CEMENTERIO	1.025,28		64,92	38,95	16.625,81
AYUD. FUN.	869,46		64,92	38,95	14.288,49
COM. VEND.	1.109,67			38,95	17.112,49
OF. ADMVO.	1.109,67			38,95	17.112,49
AUX. ADMVO.	966,85			38,95	14.970,19
AZAF. RECEP.	882,46			38,95	13.704,41
LIMPIADOR/A	837,01			38,95	13.022,61