



VI convenio colectivo para o sector de Pompas Fúnebres de Galicia

ÍNDICE

	PAX.
Artigo 1. Ámbito territorial	5
Artigo 2. Ámbito de aplicación	5
Artigo 3. Ámbito de negociación	5
Artigo 4. Vixencia	6
Artigo 5. Vinculación á totalidade	6
Artigo 6. Absorción e compensación	7
Artigo 7. Dereitos adquiridos e garantías ad personam	7
Artigo 8. Comisión paritaria	7
Artigo 9. Período de proba	9
Artigo 10. Organización do traballo	10
Artigo 11. Contratación, ingresos e provisión	11
Artigo 12. Ascensos, traslados e permutas	11
Artigo 13. Xubilación	12
Artigo 14. Coñecemento do convenio	12
Artigo 15. Realización das tarefas	13
Artigo 16. Xornada laboral	13
Artigo 17. Descanso semanal	15
Artigo 18. Vacacións	15
Artigo 19. Táboas salariais. Incrementos salariais	16
Artigo 20. Salario base	17
Artigo 21. Horas extraordinarias	17
Artigo 22. Domingos e festivos	18
Artigo 23. Nocturnidade	18
Artigo 24. Plus de toxicidade, penosidade e perigosidade	18
Artigo 25. Axudas e gastos de desprazamento	18
Artigo 26. Mobilidade xeográfica	19
Artigo 27. Compensación por incapacidade temporal	19



PAX.

Artigo 28. Invalidez permanente total	20
Artigo 29. Plan de pensións	20
Artigo 30. Premio por natalidade	20
Artigo 31. Axuda por defunción	21
Artigo 32. Categorias profesionais	21
Artigo 33. Traballos de superior categoría	24
Artigo 34. Traballos de inferior categoría	24
Artigo 35. Retirada do carné de conducir	25
Artigo 36. Excedencias	25
Artigo 37. Permisos e licenzas	27
Artigo 38. Dereitos sindicais	29
Artigo 39. Faltas e sancións	30
Artigo 40. Seguridade e hixiene	34
Artigo 41. Recoñecementos médicos	35
Artigo 42. Roupas de traballo	36
Artigo 43. Formación profesional	36
Artigo 44. Incompatibilidades	37
Artigo 45. Dereitos lingüísticos	37
Artigo 46. Protección de datos e novas tecnoloxías	37
 ACTA DA COMISIÓN PARITARIA	 39

AG  RA



VI convenio colectivo para o sector de Pompas Fúnebres de Galicia





Artigo 1. Ámbito territorial

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

Artigo 2. Ámbito de aplicación

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

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

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

Artigo 3. Ámbito de negociación

As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre as empresas e o seu persoal, comprendidas dentro dos ámbitos territorial, funcional e persoal que se expresan nos artigos 1 e 2.

As partes acordan expresamente que, a partir da entrada en vigor do presente convenio, as materias establecidas no artigo 84.4 do Estatuto dos traballadores, así



como a estrutura e contía das retribucións salariais e extrasalariais, a xornada, o aboamento, compensación e importe retribución das horas extraordinarias e a retribución do traballo por quendas non poderán ser regulados polos convenios colectivos a que se refiren os números 2 e 3 do artigo 84 do Estatuto dos traballadores, convenios acordos ou pactos colectivos de empresa.

Artigo 4. Vixencia

O presente convenio, que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2022.

Os efectos económicos do presente convenio operarán desde o 1 de xaneiro de 2019. As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2019 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2018, serán consideradas como entregas á conta do presente convenio.

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

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

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

Artigo 5. Vinculación á totalidade

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



Artigo 6. Absorción e compensación

As empresas que en cómputo anual aboem, por calquera concepto ou índole, retribucións ou salarios superiores aos establecidos no presente convenio colectivo, poderán absorbelos e compensalos na forma en que o propio convenio establece e, en todo caso, o artigo 26.5 RCL 1995/997, do Estatuto dos traballadores.

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

Artigo 7. Dereitos adquiridos e garantías ad personam

Respectaranse as condicións superiores pactadas, a título persoal ou a nivel de empresa, que teñan establecidas as empresas ao entrar en vigor o presente convenio ou que sexan adquiridas polos traballadores por sentenza xudicial ou normativa laboral aplicable e que, con carácter global, excedan este en cómputo anual.

No mesmo sentido, aqueles traballadores que realicen tarefas non especificadas no presente convenio, dado o seu carácter meramente enunciativo, respectando en todo caso o establecido no contrato de traballo, continuarán realizándoas, sen prexuízo do disposto nos artigos 32 e 33 do presente convenio.

Artigo 8. Comisión paritaria e sometemento ao AGA

Constitúese unha comisión paritaria no presente convenio coas funcións que se indican a continuación:

- Nomear a comisión de control de plan de pensións.
- Interpretar a aplicación da totalidade das cláusulas do convenio.



- Vixiar o cumprimento do pactado.
- Resolver aqueles problemas que sufra o sector ante as instancias administrativas da Xunta de Galicia que correspondan.
- Estudar a evolución das relacións entre as partes contratantes
- Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.
- Desenvolver un protocolo contra o acoso nas empresas.
 - Desenvolver as medidas que se deberán adoptar para conseguir a igualdade real entre mulleres e homes nas empresas do sector.
 - Desenvolver os trámites e requisitos para que os traballadores poidan conseguir o recoñecemento no sector que os acredite como profesionais de servizos funerarios (carné profesional de funerario), coa obriga das empresas de levar un rexistro dos servizos prestados co detalle dos traballadores que interviñeron neles, deseñado pola comisión paritaria no prazo de 3 meses desde a sinatura do convenio.
- Establecer as novas condicións de contratación para o momento en que entre en vigor o carné profesional de funerario.
- Estudar a posibilidade de que as empresas poidan conceder excedencias voluntarias para a realización de cursos de formación específicos do sector funerario aos traballadores que o soliciten, establecendo as condicións e os límites para a súa concesión.
- Estudar a posibilidade de implantar sistemas de incentivos á produtividade.
- Estudar a posibilidade de liberar un traballador con representación sindical para o desenvolvemento das súas funcións sindicais e vixilancia da aplicación e cumprimento do convenio no sector e, de ser o caso, regular as súas funcións e formas de compensación económica.
- Establecer as condicións de utilización dos medios da empresa para a súa utilización polos representantes sindicais.



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

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

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

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

Artigo 9. Período de proba

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

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

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

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

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



Artigo 10. Organización do traballo

1. A responsabilidade e capacidade de organización do traballo e da empresa, con suxeición á lexislación vixente. Con este obxecto, a empresa actuará asegurando a participación dos traballadores e do seu representante de cara a conseguir os mellores niveis de calidade, produtividade e saúde laboral mediante a utilización racional e adecuada dos recursos. O traballador estará obrigado a realizar o traballo acordado baixo a dirección do empresario ou de quen este delegue.

As seccións sindicais e a representación do persoal a través do comité de empresa terán, en todo caso, no relacionado coa organización e racionalización do traballo, as funcións que lle asignan o Estatuto dos traballadores, a Lei de prevención de riscos laborais e a demais lexislación vixente. Con independencia do disposto no parágrafo anterior, a modificación de condicións de traballo que afecten un colectivo ou, substancialmente, traballadores ou traballadoras requirirá a negociación previa coa representación sindical e unitaria do persoal e, en ausencia destas, coa comisión paritaria do convenio.

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

3. O empresario poderá adoptar medidas de vixilancia e control para verificar que o traballador cumpre as súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores diminuídos, se é o caso. Poñerá en coñecemento dos traballadores ou dos seus representantes sindicais a colocación de cámaras de vixilancia.

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



Artigo 11. Contratación, ingresos e provisión

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

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

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

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

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

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

Poderán establecerse contratos de interinidade para substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifiquen o nome do substituído e a causa da substitución.

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

Artigo 12. Ascensos, traslados e permutas

O ascenso, o traslado e as permutas dos/ás traballadores/ás nas empresas faranse conforme o establecido nos seus regulamentos de réxime interno e no Estatuto dos traballadores.



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

Os traballadores con categorías de auxiliar administrativo ascenderán a oficial de 2ª aos doce meses e, posteriormente, a oficial de 1ª aos doce meses seguintes, por petición do traballador.

Os traballadores con categorías de azafato/a 3ª ascenderán a azafato/a de 2ª aos seis meses e posteriormente, a azafato/a de 1ª aos doce meses.

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

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

Artigo 13. Xubilación

O traballador, á súa elección, poderá acollerse á xubilación anticipada ou parcial de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

Artigo 14. Coñecemento do convenio

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

As empresas financiarán a edición de exemplares abondo para todos os traballadores tanto do texto do convenio coma das revisións salariais e dos seus documentos complementarios.



Artigo 15. Realización das tarefas

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

2. Os traballadores dos grupos profesionais que se van extinguir que non se integraron nos novos grupos profesionais serán destinados nas quendas e servizos que menos afecten o normal desenvolvemento e funcionamento da empresa. A nivel de empresa poderán establecerse, por pacto de empresa, grupos profesionais novos, sempre encadrados nos niveis salariais existentes.

Artigo 16. Xornada laboral

1. A xornada laboral ordinaria será de 1.784 horas anuais de traballo efectivo.

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

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

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

Os traballadores que presten os seus servizos de luns a venres e non perciban complemento ningún polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos, terán unha xornada de **1.735** horas anuais.



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

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

As empresas elaborarán a rotación de quendas dos traballadores coa antelación suficiente e non se opoñén ao cambio correspondente entre traballadores do mesmo grupo profesional e/ou departamento, sempre que sexa comunicado por escrito á empresa con 24 horas de antelación como mínimo.

As modificacións do calendario laboral que por orde da empresa se establezan serán por causas imprevistas, por exemplo, a ausencia repentina e non programada dun traballador.

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

7. A xornada dos traballadores cuxa actividade pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, sempre que o servizo non se poida realizar en réxime de quendas con outros traballadores dentro das horas da xornada ordinaria, poderá ampliarse polo tempo necesario para iso, na forma e mediante a compensación que se establece no presente convenio e con respecto, en todo caso, dos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias.

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

9. Aboarase unha cantidade mínima de **12 €** en concepto de axuda de custo por prolongación de xornada por petición da empresa, para os traballadores que non poidan dispoñer dunha hora como mínimo para comer.



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

11. A xornada ordinaria de traballo será de luns a venres. No caso de que as empresas organicen a súa actividade en réxime de quendas, a xornada considerarase distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos.

12. A dispoñibilidade debe entenderse no sentido de que será de obrigado cumprimento para todas aquelas empresas que empregan a fórmula da dispoñibilidade dentro dos seus cuadrantes. A remuneración será de forma fixa variable ou ambas as dúas, logo de negociación entre empresa e traballadores. Naquelas empresas en que xa existise acordo en calquera das variantes antes mencionadas ou outras calquera manteranse as condicións existentes. En calquera caso, os traballadores non teñen obriga de estar dispoñibles ou localizables telefonicamente ou persoalmente.

Artigo 17. Descanso semanal

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

Artigo 18. Vacacións

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíble por compensación económica, non será inferior a 32 días naturais.

2. O traballador pode, á súa elección, ter 30 días de vacacións anuais; de ser así, dispoñerá de tres días de asuntos propios anuais.

3. Establécense os meses de verán entre xuño e setembro, ambos os dous incluídos, e todos os traballadores terán polo menos unha quincena de vacacións entre os meses establecidos como verán.

4. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa, como máximo, o 31 de outubro do ano anterior.



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

6. A empresa non se opoñerá ao cambio de período vacacional entre traballadores deste grupo ou departamento, sempre que sexa comunicado á empresa cun mínimo de 15 días de antelación.

Artigo 19. Táboas salariais. Incrementos salariais

O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais de 2018 será do 3 % para o ano 2019 e o IPC real máis o 0,5 % para os anos 2020, 2021 e 2022. No caso que o IPC sexa negativo, non se terá en conta.

A actualización das nóminas e os atrasos desde o 1 de xaneiro de 2019 aboaranse na nómina correspondente ao mes seguinte ao da data de publicación do presente convenio.

As táboas salariais para o ano 2019 quedan do seguinte xeito:

Categorías	2018 (€)	Complemento de toxicidade, penosidade e perigosidade (€)	2019 (€)
Xefe adm.	22.039,57	110,19	22.700,75
Oficial 1ª adm.	17.796,97	88,98	18.330,87
Oficial 2ª adm.	16.773,47	83,86	17.276,67
Aux. adm.	15.577,35	77,89	16.044,67
Funerario 1ª	17.796,97	88,98	18.330,87
Funerario 2ª	15.577,35	77,89	16.044,67
Funerario 3ª	14.486,93	72,43	14.921,54
Azafato/a 1ª	15.950,00	79,75	16.428,50
Azafato/a 2ª	15.577,35	77,88	16.044,67
Azafato/a 3ª	14.486,93	72,43	14.921,54
Mantemento e limpeza	14.486,93	72,43	14.921,54
Ordenanza/vixilante	14.486,93	72,43	14.921,54



Artigo 20. Salario base

O salario base é a retribución salarial establecida para cada categoría segundo as táboas salariais. Nel non se inclúe ningún outro concepto salarial dos que están definidos especificamente no presente convenio colectivo.

Os importes brutos anuais refírense á xornada laboral que establece o convenio.

A división do salario base anual máis o complemento de toxicidade, penosidade e perigosidade entre a xornada anual dará lugar ao valor hora ordinaria.

Artigo 21. Horas extraordinarias

As empresas, sempre que non se perturbe o normal proceso do servizo e á elección do traballador, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos de des canso na porcentaxe que se estableza, o que se deberá efectuar dentro dos dous meses seguintes á súa realización. Noutro caso, serán aboadas economicamente, ao custo da hora traballada segundo convenio, cunha recarga do 25 % en días laborables e do 50 % os domingos e festivos.

Tendo en conta o exposto neste artigo, o cálculo das horas extras queda como segue:

- Horario diúrno (das 6.00 da mañá ás 22.00 da noite):
 - Hora extra días laborables (hora ordinaria +25 %).
 - Hora extra de domingos e festivos (hora ordinaria +40 % +50 %).
- Horario nocturno (das 22.00 da noite ás 6.00 da mañá):
 - Hora extra días laborables (hora ordinaria +20 % +25 %).
 - Hora extra de domingos e festivos (hora ordinaria +20 % +40 % +50 %).



Artigo 22. Domingos e festivos

Todos os traballadores/ás que desenvolvan a súa xornada laboral ordinaria en domingos e festivos establecidos de acordo co calendario laboral percibirán un incremento do 40 % sobre o salario base de convenio e complemento persoal.

Establecerase unha bonificación extraordinaria de 55 euros para os traballadores que traballen a noite do 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro. Tamén para aqueles que traballan durante o día os días 25 de decembro, 1 e 6 de xaneiro, agás aqueles que traballen de noite.

Artigo 23. Nocturnidade

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

Artigo 24. Complemento de toxicidade, penosidade e perigosidade

Todos/as os traballadores/as a que se aplica este convenio percibirán este complemento. A contía é do 0,5 % sobre o salario bruto anual, e para os seguintes serán os que establezan as táboas salariais.

Artigo 25. Axudas de custo e gastos de desprazamento

Unha vez acordado e efectuado o desprazamento, a empresa aboará ao traballador en servizo os gastos reais debidamente xustificados e previamente autorizados. A empresa anticipará a cantidade necesaria antes de que se efectúe o desprazamento.

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



Artigo 26. Mobilidade xeográfica

Considérase que existe mobilidade xeográfica cando a empresa traslade o traballador a un centro de traballo distinto do habitual que diste máis de 25 km, ou trinta minutos de traslado, sempre que os desprazamentos se produzan fóra da xornada de traballo e por conta do traballador.

No caso contrario, ou sexa, se os traslados a un centro de traballo distinto se producen dentro do límite espacial de 25 km ou temporal de 30 minutos, e os desprazamentos se realizan dentro da xornada de traballo e en medios de transporte facilitados pola empresa, non se considerará que existe mobilidade xeográfica.

De existir un traslado a un centro ou lugar de traballo distinto, dentro do límite de 25 km ou temporal de 30 minutos, a empresa deberá compensar ao traballador os gastos ocasionados, co pagamento de 0,19 € pola diferenza de km que o traballador tivese que realizar por día de traballo, en xornada ordinaria, desde o centro de traballo orixinal ao novo lugar, sempre e cando este se encontre máis lonxe do seu domicilio habitual.

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

Artigo 27. Compensación por incapacidade temporal e accidente de traballo

Os traballadores percibirán o 100 % do salario base máis complemento persoal desde o primeiro día de baixa en caso de enfermidade profesional, accidente laboral, incluído o accidente in itinere, ou os que causen baixa de IT por intervención cirúrxica ou hospitalización, por un período máximo de 6 meses de convalecencia e serán a cargo do traballador os catro primeiros días de baixa por enfermidade común; se a baixa por enfermidade común é superior a catro días percibirase o 100 % do salario base máis complemento persoal desde o primeiro día de baixa.



Artigo 28. Invalidez permanente total

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

Artigo 29. Plan de pensións

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

En caso de que o traballador achegue o 1 % ou máis, a empresa achegará o 3 %.

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

A comisión de control do plan de pensións estará composta pola representación sindical e empresarial en proporción á súa representación, que será definida pola comisión paritaria na súa primeira reunión.

Artigo 30. Premio por natalidade

Establécese un premio en pagamento único por nacemento, adopción ou acolliada permanente de cada fillo de **426,4 euros** e actualizable da mesma forma que as táboas salariais anualmente, para todos os traballadores cunha antigüidade superior a seis meses. O aboamento desta cantidade realizarase na primeira nómina que se deba aboar ao traballador despois de que o traballador comunique o feito á empresa por medio de documentación que o acredite.



Artigo 31. Axuda por defunción

Cando un traballador/a cunha antigüidade superior a 6 meses faleza estando en activo, a empresa aboará aos seus herdeiros legais o importe de seis mensualidades de salario base de convenio máis complemento persoal. Enténdese por mensualidade a cantidade resultante de dividir o salario base anual de convenio máis o complemento persoal entre 12.

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

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

No caso de falecemento dun familiar de ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, aboarase para todos os traballadores afectados por este convenio en concepto de axuda a cantidade resultante correspondente de dividir entre 12 o bruto anual da categoría de condutor funerario de primeira.

Artigo 32. Grupos profesionais

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

2. Oficial administrativo/a de 1ª: é o traballador/a que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do seu inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia; relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa; contabilidade da empresa; confección de nóminas e seguros sociais; efectuará cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados e colaborará nas tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa en xeral; atención das comunicacións en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles labores que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función. Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario, retención de impostos, IRPF, etc. Á vez,



ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ou mecanizados e tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, alfándegas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

3. Oficial administrativo/a de 2ª: é o traballador/a que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do seu inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia; relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa; efectuar cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados, así como colaborar nas tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa básica; atención das comunicacións en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles labores que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función. Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario e, á vez, ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ou mecanizados, e tramitar a documentación administrativa dos servizos ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, alfándegas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

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

5. Azafato/a de 1ª, 2ª e 3ª: colabora en xestións administrativas dentro e fóra das instalacións da empresa. Teñen asignadas, preferentemente, tarefas de información e atención ao público e todas cantas tarefas afecten a boa marcha dos locais de capelas. Poderán simultanear o seu labor co de telefonista e serán requiridos para efectuar traballos de cerimonia. Cada unha das tres categorías de azafato/a realizará estas tarefas, diferenciándose o grao de responsabilidade e eficiencia en concordancia co seu nivel salarial.

6. Conductor-funerario de 1ª, 2ª e 3ª: ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medio de manuais ou mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos



ante os xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, alfándegas, sanidade e xefaturas de aeroportos ou servizos portuarios; efectuar as operacións de acondicionamento do cadáver (lavado, taponado e afeitado), así como a súa vestimenta; realizar as tarefas preparatorias para a conservación transitoria, embalsamento e tanatopraxia, colaborando en todo momento co tanatólogo ou tanatopractor na realización das referidas operacións; realizar a colocación do cadaver no féretro, peche de féretros segundo a normativa vixente, así como o porteo; recoller os cadáveres oficiais e realizar o seu traslado ao depósito xudicial; portear as urnas de restos e cinzas; realizar a carga, descarga e porteo de coroas, adornos florais e ornatos de sepultura; instalar os elementos necesarios para o traslado e ornato das cámaras mortuorias, así como encargarse das tarefas de desinfección das cámaras e aparellos; encargarse do bo estado de conservación e mantemento das mercadorías depositadas nos almacéns das empresas, ensamblaxe e acondicionamento de féretros, así como os labores de repaso de mercadorías con defectos; efectuar cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados, así como colaborar nas tarefas de publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organizar as comitivas de vehículos de acompañamento e dor; encargarse do mantemento e conservación dos vehículos; conducir os vehículos da empresa; realizar as tarefas de atención ao cliente que lle sexan encomendadas polos seus superiores, así como as tarefas de incineración. Cada unha das tres categorías de condutores funerarios realizará estas tarefas, diferenciándose o grao de responsabilidade e eficiencia en concordancia co seu nivel salarial. Por ser unha categoría de entrada na profesión, o funerario de terceira, durante o tempo que permaneza na categoría, iniciárase nas distintas tarefas da profesión e alcanzará o coñecemento dos distintos servizos que ofrecen as empresas funerarias. Deberá realizar a formación en materia de prevención necesaria para desenvolver o seu traballo.

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

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



Artigo 33. Traballos de superior categoría

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

2. Cando un traballador ocupe un posto de traballo de categoría superior percibirá, durante o tempo que ocupe o citado posto, a retribución da categoría correspondente ao devandito posto de traballo. Esta retribución será consignada nas táboas salariais. En ningún caso o traballador que substitúa outro poderá invocar ningún dereito á categoría ou condicións salariais persoais que puidese ter o traballador substituído.

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

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

5. Calquera traballador cualificado profesionalmente ou oficialmente adestrado como Tanatopractor pode realizar voluntariamente as súas propias tarefas, segundo a normativa vixente. As empresas ocuparanse de que este traballo se distribúa equitativamente entre os traballadores cualificados.

Artigo 34. Traballos de inferior categoría

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

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



Artigo 35. Retirada do carné de conducir

Para o caso de que un traballador entre cuxas funcións estea a de conducir un vehículo, sexa sancionado pola autoridade competente coa retirada do carné de conducir, poderá optar pola suspensión do contrato de traballo por imposibilidade sobrevida, mentres dure a sanción, ou cambiar as súas funcións acomodándose ás doutra categoría profesional que non requira a condución de vehículos, só mentres dure a retirada do carné, e percibindo a retribución correspondente á categoría profesional que desenvolva nese tempo. No caso de que o traballador optase por esta segunda opción, non se poderá entender, en ningún caso, que o desenvolvemento dese traballo constitúa unha mobilidade funcional.

Artigo 36. Excedencia

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa

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

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

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

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

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación



colectiva, os traballadores e traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desenvolva unha actividade retribuída.

A excedencia considerada no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu comezo finalizará a que, se é o caso, se viñese gozando.

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

4. Pola súa vez, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

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

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

En todo caso, observarase o disposto na lei de conciliación da vida laboral e familiar.



Artigo 37. Permisos e licenzas

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

a) 17 días naturais en caso de matrimonio, logo de aviso de 48 horas de antelación.

b) 3 días nos casos de nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como das parellas de feito. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento que supoña máis de 200 km nun sentido para o efecto, o prazo será de 5 días. Se o feito causante coincide en días non laborables para o traballador, este poderá dispor deles desde o primeiro día de traballo posterior.

c) 1 día á conta de vacacións por falecemento de familiar de terceiro grao de afinidade ou consanguinidade.

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

e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo.

Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica, logo de aviso de 48 horas de antelación sempre que sexa posible.

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

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

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



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

h) Tres días de asuntos propios se a elección do traballador opta por coller 30 días de vacacións. No caso de que opte por coller 32 días, corresponderalle un día de asuntos propios, logo de aviso de 48 horas de antelación.

i) Polo tempo indispensable para acudir a unha cita do sistema de saúde pública, para o traballador ou fillos menores de idade ao seu cargo, logo de aviso de 48 horas de antelación, sempre que sexa posible.

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

k) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo dalgún menor de 12 anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada considerada no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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



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

Artigo 38. Dereitos sindicais

1. Todos os traballadores teñen dereito a sindicarse libremente para a promoción e defensa dos seus intereses económicos e sociais, nos termos establecidos pola lexislación vixente en cada momento.

2. As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente; admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións cos demais traballadores e co asesoramento de representantes do seu sindicato alleos á empresa, recadar cotas e distribuír información sindical sen perturbar a actividade normal das empresas; non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical. Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais asinantes do presente convenio colectivo, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

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

4. Os traballadores que pertencen á comisión paritaria do convenio poderán acudir ás súas reunións, co límite dun traballador por empresa e oito horas cada tres meses, con permiso retribuído e sen que ese tempo se teña en conta para os efectos das horas sindicais previsto no número 3 do presente artigo.

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



Artigo 39. Faltas e sancións

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

1. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa, de acordo coa gradación que se establece no presente artigo.

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

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

4. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houber.

5. Consideraranse como faltas **leves**:

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

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

c) A non comunicación, con antelación previa debida, da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

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

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



f) Os descoidos na conservación do material que se teña a cargo ou do que sexa responsable e que lle produzan deterioracións leves.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

6. Consideraranse como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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



- i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.
- j) A embriaguez habitual no traballo.
- k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.
- l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derivase prexuízo grave para as persoas ou cousas.
- m) A diminución do rendemento normal no traballo de modo non repetido.
- n) As ofensas de palabras proferidas ou de obra, cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.
- o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta á amonestación verbal, dentro dun trimestre.

7. Consideraranse como faltas **moi graves**:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses, debidamente advertida.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos, nun período dun mes.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa de enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.
- e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo á empresa.



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

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

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

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

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

k) O acoso sexual.

l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertidas, derivadas dos puntos 6.d) e 7.l) e m) do presente artigo.

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

n) O incumprimento en materia de protección de datos e novas tecnoloxías.

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

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

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

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



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

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

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

Artigo 40. Seguridade e hixiene

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

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

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

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

As empresas deberán dotarse dunha planificación preventiva de acordo cos criterios establecidos na Lei de prevención. Os representantes dos traballadores e



traballadoras ou as organizacións asinantes participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.

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

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

Artigo 41. Recoñecementos médicos

Sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde segundo a lexislación vixente de prevención de riscos laborais, as empresas están obrigadas a realizar un recoñecemento médico específico para todos os traballadores, en relación directa co mapa de prevención de riscos anual, por parte do persoal médico designado polo empresario, así como a conceder o tempo necesario para a realización destes recoñecementos.

Faranse exames xinecolóxicos para as mulleres (mamografías, citoloxías) e urolóxicos para os homes sempre que se realicen na mesma xornada que os recoñecementos habituais.

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

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



Artigo 42. Rroupa de traballo

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

A subministración do calzado entenderase cumprida coa entrega de dous pares de zapatos ou, alternativamente, co aboamento de **128,02 €** + incremento salarial, que queda en **131,86** para o ano 2019, que se aboará na primeira nómina de cada ano.

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

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

Artigo 43. Formación profesional

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

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



Artigo 44. Incompatibilidades

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

Aqueles traballadores que, no momento da entrada en vigor do presente convenio, viñesen desenvolvendo algunha das actividades antes mencionadas co coñecemento da empresa, poderán continuar realizándoas, e as empresas deberán autorizalas.

Artigo 45. Dereitos lingüísticos

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

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

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores potenciarán o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación profesional e nas súas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de modo que se normalice o emprego de lingua galega como un instrumento de comunicación de empresa cos seus interlocutores internos e externos. Farase fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua da súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

Artigo 46. Protección de datos e novas tecnoloxías

De acordo co establecido na Lei orgánica 15/1999 (RCL 1999/3058), os traballadores afectados polo presente convenio quedan informados da incorporación dos seus datos aos ficheiros existentes nas empresas para o mantemento da súa relación contractual e para as finalidades do propio cumprimento do establecido nos



distintos artigos deste convenio. Do mesmo modo, autorizan a que os seus datos persoais sexan facilitados aos representantes dos traballadores para os fins previstos na lexislación vixente.

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

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

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





**XUNTA
DE GALICIA**

Algalia de Abaixo, 24 baixo
15781 Santiago de Compostela
Teléfono 981 541 602 - 981 541 604
Fax: 981 541 610
<http://cgri.xunta.es>
info.cgri@xunta.es



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS**

**ACTA DA COMISIÓN PARITARIA
DO VI CONVENIO COLECTIVO AUTÓNOMICO PARA O SECTOR DE
POMPAS FÚNEBRES DE GALICIA**

En Santiago de Compostela, sendo as 11.00 horas do día 28 de xuño de 2019, na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, sito na rúa Algalia de Abaixo, 24 - baixo, reúnen-se as persoas abaixo sinaladas, e que forman a Comisión Paritaria do VI Convenio colectivo autónómico para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

Representación Empresarial

Por parte de AGESEF.-

José Luis Varela Tabarés

Pedro de Diego Olavarrieta

Por parte de FEGASERFU.-

José Becerra Vázquez

Jorge Balado Blanco (representado por José Becerra Vázquez)

Representación Sindical

Por parte de UGT.-

Oscar Souto Collazo

Miguel Angel Soto García

Pablo Mosquera Rico (representado por Miguel Ángel Soto García)

Serafin Alvarez Seoane

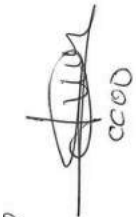
Montserrat Lamas Castro

Por parte de CCOO.-

Juan Manuel Baliñas Touzón

O motivo da xuntanza é proceder á valoración e análise da solicitude dirixida a esta Comisión Paritaria por D. Roberto Alonso Iglesias, actuando en calidade de Secretario Nacional de Negociación Colectiva da Federación de Servizos da CIG, relativa ao contido do Artigo 12 do VI Convenio colectivo autónómico para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

Logo do oportuno debate e exposición de posturas e pareceres por todas e cada unha das representacións presentes, procede reflectir en Acta o seguinte.-



CCOO



FEGASERFU



AGESEF



AGESEF



UGT



UGT



UGT





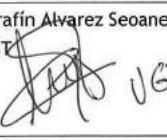
Algalia de Abaixo, 24 baixo
 15781 Santiago de Compostela
 Teléfono 981 541 602 - 981 541 604
 Fax: 981 541 610
<http://cgrl.xunta.es>
info.cgrl@xunta.es



Primeiro.- Esta Comisión acorda a inclusión do texto da Acta do xuntanza celebrada pola Mesa de Negociación do VI Convenio colectivo autonómico para o sector de pompas fúnebres de Galicia do día 31.01.2019 no Artigo 12. "Ascensos, traslados e permutas" do referido VI Convenio colectivo, que textualmente di "*promocionarán de azafato/a de terceira a segunda aos seis meses da súa contratación, e de segunda a primeira ao ano e medio da súa contratación. En calquera caso todos aqueles azafatos/as que xa leven máis de un ano e medio de contrato nas súas empresas accederán a categoría de primeira automaticamente.*".

Segundo.- Esta Comisión acorda delegar en Ignacio Bouza Gil, funcionario do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites pertinentes para o depósito, rexistro e publicación do contido da presente Acta ante a Autoridade Laboral.

E non tendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión, sendo as 12.00 horas do día sinalado no encabezamento, estendéndose ó efecto a presente acta, que asinan tódolos asistentes en proba de conformidade.

José Luis Varela Tabarés AGESEF 	Pedro de Diego Olavarrieta AGESEF 	José Becerra Vázquez FEGASERFU 
Oscar Souto Collazo UGT 	Miguel Angel Soto García UGT 	Serafín Álvarez Seoane UGT 
Montserrat Lamas Castro UGT 	Juan Manuel Baliñas Touzón CCOO 	