



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2010, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres del Principado de Asturias, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de (código: 3300975, expediente: C-1/2010) Pompas Fúnebres del Principado de Asturias, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 29-12-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 23-12-09, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 8 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA n.º 217, de 17-9-07.—653.

ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL

En Oviedo, siendo las 12.30 horas del día 23 de diciembre 2009, se reúnen en los locales de la FADE, estando previamente convocadas al efecto, las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres del Principado de Asturias, integrada por las siguientes representaciones:

En representación de la Asociación de Empresarios y Empresarias de Pompas Fúnebres:

D. Roberto Fernández González.

D. Daniel Iglesias Méndez.

D. Antonio Pesquera Escobar.

D. Jorge Feito Pérez.

D. José Agustín Palacio Alonso.

D. Fernando Quince Molina.

En representación de la Federación de Servicios Públicos de UGT:

D. Jenaro Alonso García.

D. Boris Rotella González.

D. Miguel Ángel Verdes Castro.

Dña. M.ª Teresa Aparicio Calabozo (Asesora).

En representación de la Federación de Actividades Diversas de CC.OO.:

D. Eliseo Gutiérrez Argüelles.

Dña Mayte Feito Flórez (Asesora).

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes, acuerdan:

Autoreconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la negociación de suscribir en todo su ámbito y extensión, el texto que ha continuación se hace figurar, del Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo, cuyo texto se adjunta a la presente Acta, e iniciar los trámites perceptivos para su registro ante la Conserjería de Trabajo y promoción de Empleo-Dirección General de Trabajo y Seguridad Social del Principado de Asturias, solicitando su publicación en el BOPA, trámites para



los que expresamente se designa a la Representante Sindical de Unión General de Trabajadores, M.^a Teresa Aparicio Calabozo.

Lo cual proceden a firmar todas las partes.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE POMPAS FÚNEBRES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Art. 1.º—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de ámbito provincial y afectará a todo el personal que preste servicios de carácter laboral en las empresas de Pompas Fúnebres en el Principado de Asturias.

Art. 2.º—*Ámbito personal.*

Alcanza a todos los trabajadores y trabajadoras de estas empresas que se hallen prestando servicios en ellas en la fecha de su entrada en vigor y a todos y a todas los/as que con posterioridad ingresen durante su período de vigencia, en cualquiera de las categorías de la tabla anexa.

Se excluye del ámbito de este Convenio al personal con cargos regulados en el artículo 1 del LET.

Art. 3.º—*Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, extendiendo sus efectos hasta el día 31 de diciembre de 2012, considerándose denunciado automáticamente el día 30 de septiembre de 2012.

Art. 4.º—*Jornada.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

Art. 5.º—*Descanso semanal.*

El personal tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido. Por su cualidad de servicio permanente, la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical al mes.

Art. 6.º—*Uniformidad.*

Las empresas están obligadas a suministrar a sus empleados u empleadas las prendas necesarias para que realicen sus funciones debidamente uniformados.

La empresa facilitará anualmente a cada empleado o empleada dos uniformes completos, uno de verano y otro de invierno, consistiendo en las siguientes prendas: Dos pantalones, dos camisas, dos corbatas, una chaqueta de invierno y una cazadora de verano.

El empleado o empleada, una vez ha recibido la uniformidad facilitada por la empresa, vendrá obligado u obligada a hacer uso de ella, pudiendo la empresa requerir de su personal el correcto uso de la uniformidad entregada.

Art. 7.º—*Retribuciones.*

Los salarios base que regirán para el personal afectado por este convenio, para el año 2010, son los que figuran en la tabla anexa.

Para el año 2010, será de aplicación a partir del 1 de enero de 2010, el incremento del 2% en todos los conceptos retributivos sobre la tabla del 2009.

Para el año 2011, será de aplicación a partir del 1 de enero de 2011, el incremento del IPC real a fecha 31 de diciembre de 2010 + 1 punto.

Para el año 2012, será de aplicación a partir del 1 de enero de 2012, el incremento del IPC real a fecha 31 de diciembre de 2011, redondeando al alza, en ratios de medio punto (ejemplo: si el IPC real es de 2,7%, se redondeará al 3%; si fuese del 2,2%, se redondeará al 2,5; y si fuese del 2,5%, se quedará como está), garantizando un mínimo del 1% sobre la tabla del 2011.

Art. 8.º—*Antigüedad.*

La cuantía de complemento de antigüedad del personal será del 2% por cada año de servicio, para todo el personal que con anterioridad al 1 de julio de 2008, hayan prestado servicios, aunque sea de forma eventual en cualquiera de las empresas que se encuentren afectadas por el presente Convenio.

El resto del personal, es decir, aquellos o aquellas que sean contratados/as posteriormente al 1 de julio de 2008, tendrán derecho a ser remunerados/as con el 3% en concepto de antigüedad, cuando alcancen tres años de prestación de servicios en la empresa, adquiriendo idéntico derecho y porcentaje, al cumplir similares periodos temporales (trienios).

Art. 9.º—*Plus de inacción.*

Como compensación al tiempo de espera producido en esta actividad.

Para la prestación de los servicios, se establece un plus mensual, cuya cuantía será la que figura en la tabla anexa para todos los trabajadores y trabajadoras.

Dicho plus se percibirá en las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.



Quedan exentas de este plus las categorías de Oficial y Oficiala de Administración, Auxiliar Administrativo/a, Azafata/o, Recepcionista, Limpiadora/or, Floristera/o, Oficial u Oficiala de Cementerio y Peón/a Especialista de Cementerio.

Art. 10.º—Plus de nocturnidad.

Las horas ordinarias trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador o trabajadora, a excepción de los trabajadores y trabajadoras contratados/as exclusivamente para esta función según consta en el art. 36.2 de LET (personal de vigilancia nocturna).

Art. 11.º—Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cuyo importe será igual a una mensualidad de salario fijado en este Convenio más antigüedad, y que se harán efectivas los días 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre.

Asimismo, y en el mes de octubre, se percibirá una gratificación para todas las categorías en cuantía según tabla anexa.

Para la generación de las gratificaciones extraordinarias, se computará el año laboral, tomando como referencia, la fecha de abono de la anterior gratificación correspondiente.

Art. 12.º—Horas extraordinarias.

En el supuesto de que el personal afectado por este Convenio devengue habitualmente más de 80 horas anuales, la Empresa de que se trate deberá aumentar su plantilla con arreglo a las exigencias de su actividad.

En ningún caso se computaran como horas extraordinarias las realizadas en las fiestas señaladas en la legislación vigente.

Art. 13.º—Dietas.

El personal que por razón de su trabajo tenga que efectuar la comida del mediodía fuera de la población donde radique la empresa, percibirá la cantidad de 29,29 € diarios durante el año 2010, para el año 2011, el importe 29,29 + IPC real de diciembre de 2010 + 1 punto; y para el año 2012, IPC real de diciembre de 2011, redondeando al alza en ratios de medio punto (igual al ejemplo mostrado en el art. 7 de retribuciones), garantizando un mínimo del 1% sobre la tabla del 2011.

Si por el mismo motivo tuviera que pernoctar fuera, percibirá la cantidad de 108,91 € diarios durante el año 2010; para el año 2011, 108,91 + IPC real de diciembre de 2010 + 1 punto; y para el año 2012, IPC real de diciembre de 2011, redondeando al alza en ratios de medio punto (igual al ejemplo mostrado en el art. 7 de retribuciones), garantizando un mínimo del 1% sobre la tabla del 2011 (esta cantidad comprende la cena, cama y desayuno). Las dietas serán abonadas al importe anteriormente fijado, independientemente del importe de la factura legal que deberá presentar el trabajador o trabajadora a la empresa, por los diferentes conceptos, siempre que el importe de la factura sea inferior o igual al establecido en convenio.

En cuanto a las dietas por salida al extranjero se abonará según justificante.

Art. 14.º—Vacaciones.

I. El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, cuyo disfrute será dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y fijándose una rotación para su disfrute.

No obstante, si las necesidades de la empresa impidieran dar las vacaciones en la época señalada, podrá ampliarse la misma a otros meses del año, buscándose acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras.

El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido por el paso del trabajador o trabajadora a la situación de ILT., disfrutándose el 100% del tiempo que reste en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre empresario o empresaria y trabajador o trabajadora dentro del año laboral.

II. El trabajador o trabajadora que alcance los 64 años y que no se jubile anticipadamente, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones retribuidas o disfrutadas (a elección del trabajador o trabajadora), conforme a la tabla anexa:

- 1.º) Con menos de 10 años de antigüedad: Dos meses de salario real.
- 2.º) Con más de 10 años y hasta 20 años de antigüedad: Tres meses de salario real.
- 3.º) Con más de 20 años y hasta 30 años de antigüedad: Cinco meses a salario real.
- 4.º) Con más de 30 años de antigüedad: Siete meses a salario real.

Una vez alcanzado los 10 años de antigüedad, se prorrateará a 6 días por cada año o fracción, estableciéndose en todo caso, como límite máximo el disfrute de siete meses de vacaciones.

Durante el período de vacaciones reguladas en este apartado segundo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir el salario y si por alguna causa no le fuera posible su disfrute, deberá ser incluida su compensación total en la liquidación final de la relación laboral.

Igual derecho tendrá el trabajador que acceda a la jubilación parcial, antes de cumplir los 64 años de edad, conforme al artículo 18 del presente convenio. En caso de no disfrutar de este período de vacaciones, su compensación se abonará, en el plazo de los tres primeros meses de trabajo a tiempo parcial. Asimismo, se abonará además para todo trabajador que acceda a la jubilación parcial:

- Tres meses más, si accede con 61 años de edad.



- Dos meses más si accede con 62 años y
- Un mes más si accede con 63 años.

No tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a que se refiere el presente apartado, el trabajador o trabajadora cuya baja en la empresa se debe al reconocimiento de una prestación de incapacidad permanente, despido o fallecimiento.

Ejemplos:

1.º) Trabajador o trabajadora con un salario de 1.200 € y 8 años de antigüedad:

Percibirá dos meses de salario al llegar a jubilarse.

1.200 € (salario mensual) * 2 (número de meses) = 2.400 €.

2.º) Trabajador o trabajadora con un salario de 1.200 € y 12 años de antigüedad:

a) Por sus diez años: Tres meses de salario.

b) Por los dos últimos años: 12 días más de salario (6 días por año).

a) 1.200 € (salario mensual) * 3 (número de meses) = 3.600 €.

b) 40 € (salario diario) * 12 (dos años) = 480 €.

c) TOTAL = 3.600 € + 480 € = 4.080 €

3.º) Trabajador o trabajadora con un salario de 1.200 € y 35 años de antigüedad: Percibirá siete mensualidades de salario real:

1.200 € (salario mensual) * 7 (número de meses) = 8.400 €.

Art. 15.º—*Fiestas.*

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente, tendrán la consideración de abonables en la cuantía de 65,60 € durante el año 2010; para el 2011, 65,60 + IPC real de diciembre de 2010 + 1 punto; y para el año 2012, IPC real de 2011 redondeado al alza, en ratios al alza de medio (igual al ejemplo mostrado en el art. 7 de retribuciones), garantizando un mínimo del 1% sobre la tabla del 2011.

Art. 16.º—*Permisos retribuidos.*

I. Todo trabajador o trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales consecutivos por nacimiento de hijos o hijas, que se podrán disfrutar, en un plazo no superior a ocho días después del alumbramiento.
- Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará a dos días más si acaeciese fuera de la provincia o a más de 100 km. Primer grado: Cónyuge, padre, madre o hijos/as, de ambos cónyuges. Segundo grado: Abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, de ambos cónyuges.
- Un día natural por muerte de parientes de tercer grado (tíos/as sobrinos/as), incluidos los políticos.
- Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica con convalecencia de los padres, cónyuge e hijos o hijas del trabajador o trabajadora.
- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del Seguro de Enfermedad que no produzca baja.
- Un día natural por bautizo o primera comunión de hermanos/as o hijos/as del trabajador o trabajadora.
- Un día natural por traslado de domicilio.
- Un día natural en el caso de matrimonio de padres, hermanos e hijos/as del trabajador o trabajadora.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto).
- Permiso de maternidad: 16 semanas, ampliables en dos más por cada hijo/a a partir del segundo/a en caso de parto múltiple. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Cuando la hospitalización sea superior a 7 días, el período de suspensión por maternidad se ampliará tantos días como el menor o la menor permanezca hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas. En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor o la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Suspensión del contrato por paternidad. 13 días ininterrumpidos, ampliables dos días más por cada hijo/a en caso de parto múltiple. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de

un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Podrá disfrutarse esta licencia hasta un día después de las 16 semanas posteriores al parto.

- m. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. 100% de la base reguladora.
- n. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe otra 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 2.º 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Esta reducción de jornada se aumenta en 1/8 con disminución de salario. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (apartado 5, redactado según Ley 39/99, de 5 de noviembre).
- o. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar:
 - 1) Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares: Se podrá adaptar la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezca la Negociación Colectiva o Acuerdo con la empresa.
 - 2) Vacaciones: Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural.
- r. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto).
- s. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

II. Tres días laborables por asuntos propios dentro del año natural, para cada año, sin ningún otro requisito que el acuerdo con la empresa en cuanto a la fecha de su disfrute.

Art. 17.º—Excedencias.

Se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna por parte de la empresa y podrán ser forzosas o voluntarias.

1. Excedencia forzosa:

Su concesión es obligatoria por la empresa que deberá reservar el puesto de trabajo del solicitante o la solicitante. De igual forma se considerará como tiempo trabajado a efectos del cómputo de la antigüedad. El trabajador o trabajadora debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Las causas de excedencia forzosa son:

- La designación o elección para un cargo público.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

2. Excedencia voluntaria:

Será necesaria una antigüedad en la empresa de un año como mínimo y no conllevará derecho a reserva del puesto de trabajo, sino que el trabajador o trabajadora tendrá un derecho preferente a incorporarse en la empresa en el momento en el que se produzca alguna vacante. No inferior a 4 meses ni superior a 5 años con un año de antigüedad.

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo/a o familiar:

Su duración máxima será de tres años, para el cuidado de cada hijo/a (natural o adoptado/a) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento de éste. Los sucesivos hijos/as darán lugar a un nuevo período de excedencia que podrá fin al que viniera disfrutando. En el caso de que ambos (padre y madre) trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Este período de suspensión será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario o empresaria.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo y transcurrido éste la reserva se limitará a un puesto dentro del mismo grupo profesional o categoría.

Art. 18.º—Jubilación.

- Anticipada:

Las empresas firmantes del presente Convenio, procederán a sustituir simultáneamente al trabajador o trabajadora de 64 años, que se jubile al amparo del R.D.L. 14/81, de 21 de agosto, por otro trabajador que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o fuera demandante de primer empleo en los términos establecidos en el R.D.L. 2705/81, de 19 de agosto.



La Jubilación será obligatoria a los 65 años.

• Parcial:

Los trabajadores y trabajadoras se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato a tiempo parcial y vinculado a contrato relevo. Para ello, será de aplicación la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, siendo los nuevos requisitos para acceder a la misma, los que se señalan a continuación:

1. Haber cumplido la edad de 61 años (o de 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967).
2. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
3. Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador o trabajadora relevista es contratado o contratada a jornada completa e indefinidamente).
4. Período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

La aplicación de dichos requisitos será gradual:

A. La exigencia del requisito de 61 años de edad, se llevará a cabo de forma gradual del siguiente modo:

- Durante el año 2008: 60 años.
- Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.
- Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.
- Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.
- Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.
- Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.
- A partir del año 2014: 61 años.

B. El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

- Durante el 2008: 2 años.
- Durante el 2009: 3 años.
- Durante el 2010: 4 años.
- Durante el 2011: 5 años.
- A partir del 2012: 6 años.

C. El límite de la reducción máxima de jornada del 75% se implantará en los siguientes términos:

- Durante el 2008: el 85%.
- Durante el 2009: el 82%.
- Durante el 2010: el 80%.
- Durante el 2011: el 78%.
- A partir del 2012: el 75%.

D. El período de 30 años de cotización será exigido también paulatinamente:

- Durante el 2008: 18 años.
- Durante el 2009: 21 años.
- Durante el 2010: 24 años.
- Durante el 2011: 27 años.
- A partir del 2012: 30 años.

Excepciones:

1. Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de la jornada, siempre que el trabajador o trabajadora relevista sea contratado o contratada a jornada completa e indefinidamente.

2. El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley podrá seguir aplicándose a los trabajadores y trabajadoras afectados/as por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.



• Contrato relevo:

La Ley 40/2007 modifica también el art. 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras en lo relativo al contrato relevo, quedando como sigue esta modalidad contractual:

1. Se celebrará con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
2. La duración del contrato será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador o trabajadora sustituido o sustituida para alcanzar la edad de 65 años.
3. Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador o trabajadora sustituido o sustituida.
4. El puesto del trabajador o trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador o trabajadora sustituido/a o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el puesto de trabajo no puede ser el mismo o no similar, debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador o trabajadora relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador o trabajadora que accede a la jubilación parcial.

Art. 19.º—*Ayuda a minusválidos.*

El personal de la empresa que tengan a su cargo hijos/as minusválidos, físicos/as o psíquicos/as, percibirán de la empresa la cantidad de 110,18 € mensuales para el año 2010; para el año 2011, 110,18 € + IPC real de diciembre de 2010 + 1 punto; y para el año 2012, el IPC real de diciembre de 2011, redondeando al alza, en ratios de medio (igual al ejemplo mostrado en el art. 7 de retribuciones), garantizando un mínimo del 1% sobre la tabla del 2011.

Art. 20.º—*Incapacidad permanente parcial.*

El trabajador o trabajadora que sea declarado/a afectado/a por una Incapacidad Permanente Parcial, tendrá derecho a ocupar un puesto compatible en la empresa, siempre que reúna los requisitos necesarios para acceder a dicho puesto y existan vacantes para ello.

Art. 21.º—*Reconocimiento médico.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados/as y afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico, como mínimo, al año a cargo de la empresa.

Art. 22.º—*Complemento por incapacidad laboral transitoria I.L.T.*

Todo trabajador o trabajadora que cause I.L.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario real que le correspondería percibir como si estuviera en activo, en los siguientes supuestos:

1. Por contingencia laboral, se percibirá el 100% desde el primer día y mientras dure dicha situación.
2. Por contingencia común, se percibirá el 100% desde el primer día hasta un período máximo de 90 días.

Art. 23.º—*Categorías profesionales.*

Se fijan las siguientes categorías profesionales:

Grupo A:

Encargado/Encargada.—Es el trabajador o trabajadora que se encuentra a cargo de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación de este Convenio, siendo el superior o la superior jerárquico/a del resto de los trabajadores y trabajadoras.

Jefe/Jefa de Personal.—Suple al Encargado o a la Encargada cuando éste o ésta, está ausente por cualquier motivo, quedando encomendado de sus funciones, cuando el encargado este presente su función será la de dirigir a los trabajadores y trabajadoras, para lograr el buen funcionamiento de la empresa.

Coordinador/Coordinadora de Servicios.—Es el Conductor o Conductora Funerario o Funeraria, que suple al Jefe o Jefa de Personal en sus funciones en ausencia de éste o ésta, su función principal es la propia de Conductor/a Funerario/a y la secundaria la de coordinar los servicios para el óptimo funcionamiento del capital humano de la empresa.

Grupo B:

Conductor/Conductora Funerario/a.—Es el trabajador o trabajadora encargado/a de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuar los documentos relacionados con las prestaciones de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a cargo la entrega a domicilio de los féretros y capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionamientos en el féretro y demás tareas similares, tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre o camión furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el Cementerio o de una población a otra, atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio.

Funerario/Funeraria.—Es el encargado o encargada de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuando los documentos relacionados con la prestación de los mismos, Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a su cargo la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de la instalación de las capillas ardientes, túmulos y enlutamiento, acondicionando el féretro y demás tareas similares, ayudará al traslado del cadáver hasta el lugar en que se encuentre el coche fúnebre y de éste al cementerio.



Conductor/Conductora.—Realiza trabajos similares a los del Conductor Funerario, pero sin realizar los trámites burocráticos necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de servicio de las empresas.

Funerario/Funeraria Nocturno.—Realiza los trabajos de oficina propios del funerario o funeraria durante el turno de la noche, estando a su vez a cargo de las dependencias de la empresa.

Grupo C:

Oficialías de cementerio.—Llevará a su cargo las funciones propias de los empleados y empleadas de cementerio, con especial responsabilidad sobre las obras efectuadas y el manejo de la maquinaria puesta a su disposición. Tendrá a su cargo el control del personal de peonaje especialistas de cementerio, responsabilizándose del trabajo encomendado a estos.

Personal de peonaje especialistas de cementerio.—Llevará a cabo aquellas funciones que le encomiende el oficial u oficiala de cementerio.

Grupo D:

Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.—Llevará a cabo las funciones que le sean propias por su categoría y titulación (nomina, contratos, libros de registro, etc.).

Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.—Realizará las tareas que le encomiende el Oficial Administrativo u Oficiala Administrativa.

Grupo E:

Jefe/Jefa de Recepción.—Es la persona que tiene encomendada la atención de familiares, en todos los supuestos y aspectos. Vigilará el buen hacer de los empleados y empleadas de este grupo profesional.

Empleado/a de Limpieza.—Tiene las funciones propias de la naturaleza de su categoría.

Empleado/a de Floristería.—Tiene las funciones propias de la naturaleza de su categoría.

Vigilante Nocturno/a.—Se encuentra a cargo de la seguridad y de las instalaciones dentro de las dependencias de la empresa.

Mozo/Moza.—Es el trabajador o trabajadora que sin iniciativa propia, realiza las funciones que le encomiende el Jefe o Jefa de Recepción.

En ninguna categoría y en ningún caso habrá obligatoriedad de vestir los cadáveres.

Art. 24.º—Cuota sindical.

Las empresas, a solicitud de las Centrales Sindicales y previa autorización por escrito del interesado o interesada, procederán al descuento en nómina de la cuota sindical y su abono mensualmente en la cuenta bancaria que los Sindicatos designen al efecto.

Art. 25.º—Garantías sindicales.

Los cargos electivos de carácter sindical, gozarán de los derechos que les conceda la legislación vigente en cada momento.

Art. 26.º—Carnet de conducir.

En el caso de que algún/a conductor/a le fuese suspendido o retirado su carnet de conducir por imprudencia, siempre y cuando no supere la tasa de alcoholemia establecida en la legislación vigente, la empresa quedará obligada a mantener la retribución establecida en el convenio conforme a su categoría profesional. No obstante, la empresa queda facultada para recolocar al trabajador o trabajadora al puesto que considere oportuno mientras dure la suspensión o retirada del carnet.

Art. 27.º—Normativa disciplinaria.

Se considerarán faltas en el código ético de conducta de los empleados y empleadas de las empresas encuadradas en este convenio, las que figuran en el Acuerdo sobre cobertura de vacíos del BOE de 9 de junio de 1997.

Será considerado como falta grave, la embriaguez durante el desempeño de sus funciones y la falta de comunicación a la empresa de la suspensión o retirada del permiso de conducir.

Art. 28.º—Seguridad e higiene en el trabajo.

El presente Convenio Colectivo estará en este artículo amparado y legislado en todo momento, por la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su totalidad.

Art. 29.—Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación del presente Convenio, se constituirá, si fuese necesario, una Comisión Paritaria integrada por:

En representación empresarial:

D. Roberto Fernández González.

D. Daniel Iglesias Méndez.



D. Antonio Pesquera Escobar.

D. Jorge Feito Pérez.

D. José Agustín Palacio Alonso.

D. Fernando Quince Molina.

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

D. Jenaro Alonso García (UGT).

D. Boris Rotella González (UGT).

D. Miguel Ángel Verdes Castro (UGT).

D. Eliseo Gutiérrez Argüelles (CC.OO.).

Y en prueba de la conformidad, lo firman las partes afectadas, en el lugar y la fecha señalados en el encabezamiento.

TABLA ANEXA DE SALARIOS 2010

Categorías	Euros
Grupo A	
Encargado/a	1.135,65 €
Jefe/a de Personal	1.104,71 €
Coordinador/a de Servicios	1.088,25 €
Grupo B	
Conductor/a Funerario/a	1.071,54 €
Funerario/a	962,88 €
Conductor/a	962,88 €
Funerario/a Nocturno/a	962,88 €
Grupo C	
Oficial/a de Cementerio	979,38 €
Peón/a Especialista de Cementerio	886,30 €
Grupo D	
Oficial/a Administrativo/a	1.041,70 €
Auxiliar Administrativo/a	962,88 €
Grupo E	
Jefe/a de Recepción	962,88 €
Empleado/a de Limpieza	787,55 €
Empleado/a de Floristería	787,55 €
Vigilante/a Nocturno/a	787,55 €
Mozo/a	787,55 €

PLUS DE INACCIÓN	191,01
GRATIFICACIÓN DE OCTUBRE	494,75
DIETA COMIDA	29,29
DIETA POR PERNOCTAR	108,91
FESTIVOS	65,60
AYUDAS A MINUSVÁLIDOS	110,18