

## **Convenio galego para o sector de pompas fúnebres (Anos 2004-2007)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

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

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio regula as relacións laborais entre empresas de Pompas Fúnebres, radicadas no ámbito territorial desta comunidade, e o persoal que preste os seus servizos nestas, quedando excluídos do convenio as relacións ás que se refire o artigo 1, punto 3º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2007.

Os efectos económicos deste convenio operarán desde o 1-1-2004.

As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2004 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2003, serán consideradas como entregas a conta deste convenio.

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

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

No caso de que non chegase a constituírse a mesa de negociación no período de tres meses, despois de realizada a correspondente denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais, que aumentarán co IPC oficial previsto para o ano entrante máis un punto.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

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

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

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

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

Artigo 6º.-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 este convenio ou que sexan adquiridas polos traballadores por sentenza xudicial ou normativa laboral aplicable e que, con carácter global, excedan o mesmo en cómputo anual.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 71, do 14 de abril de 2004.

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

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

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

- Interpretación da aplicación da totalidade das cláusulas do convenio.
- Vixilancia do cumprimento do pactado.
- Resolver aqueles problemas que teña o sector diante das instancias administrativas da Xunta de Galicia que corresponda.

- Estudo da evolución das relacións entre as partes contratantes.
- Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

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

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 8º.-Período de proba.

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

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

2. Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir a 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 9º.-Organización do traballo.

1. A responsabilidade e capacidade de organización do traballo e da empresa, con suxeición á lexislación vixente. Con este obxecto a empresa actuará asegurando a participación dos traballadores e dos seus representantes cara a conseguir os mellores niveis de calidade, produtividade e saúde laboral mediante a utilización racional e axeitada dos recur-

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

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

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

4. O empresario poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador que sexa alegado

por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo, mediante recoñecemento por conta do persoal médico con quen teña contratado a empresa as continxencias médicas de accidentes. A negativa do traballador aos ditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir por conta do empresario por esas situacións.

Artigo 10º.-Contratación, ingresos e provisión.

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

Os condutores funerarios serán contratados como condutores funerarios de 3ª, ascendendo a CF de 2ª tal como se recolle na seguinte táboa.

<b>Categoría</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Funerario 3ª	3 anos	3 anos	2 anos	1 ano	6 meses
Funerario 2ª	2 anos	2 anos	2 anos	1 ano	1 ano

Para evitar que os traballadores que se vaian incorporando ascendan antes que os que xa están traballando, os ascensos produciranse dos seguinte xeito:

\* Funerarios de 3ª contratados no ano 2003 ascenderán a funerarios de 2ª o 1 de xaneiro de 2006.

\* Funerarios de 3ª contratados no ano 2004 ascenderán a funerarios de 2ª o 1 de xaneiro de 2007.

\* Funerarios de 3ª contratados no ano 2005 ascenderán a funerarios de 2ª o 1 de xaneiro de 2007.

\* Funerarios de 3ª contratados no ano 2006 ascenderán a funerarios de 2ª o 1 de xullo de 2007.

En todo caso, garantirase un 80% de contratos indefinidos de todo o cadro de persoal, non podendo encadearse para un mesmo traballador ou para un mesmo posto de traballo, dous contratos temporais entre si. Nesta porcentaxe non se terán en conta os contratos celebrados para substituír a traballadores en excedencia, baixa ou redución de xornada.

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

De non cumprirse esta porcentaxe segundo o precepto do parágrafo anterior terán a consideración de indefinidos o 80% dos contratos con maior antigüidade.

#### Artigo 11º.-Coñecemento do convenio.

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

ción de exemplares suficientes para todos os traballadores tanto do texto do convenio como das revisións salariais e demais documentos complementarios del.

#### Artigo 12º.-Realización das tarefas.

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

2. Os traballadores das categorías que se vaian extinguir que non se integraron nas novas categorías serán destinados nas quendas e servizos que menos afecten o normal desenvolvemento e funcionamento da empresa. A nivel de empresa poderán establecerse, por pacto de empresa, categorías profesionais novas, sempre encadradas nos niveis salariais existentes.

#### Artigo 13º.-Xornada laboral.

1. A xornada laboral ordinaria será de 1.751 horas anuais de traballo efectivo.

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

3. 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 prestación deste, podendo establecerse, se é o caso, quendas

que estimen necesario para dar cobertura á súa actividade. En todo caso respectando os descansos que establece o Estatuto dos traballadores.

4. As empresas disporán dun calendario laboral exposto no taboleiro de anuncios que conteña cando menos: os días de traballo ordinario, o sistema de quendas ou gardas con concreción das horas e días que fará cada quenda así como os traballadores que pertencen a ela, os tempos de descanso e as vacacións. As modificacións que por orde da empresa se establezan deberán ser comunicadas por escrito ao traballador ou os seus representantes para que tal orde teña efecto.

5. 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 non ten obriga de estar dispoñible nin localizable telefónica ou persoalmente.

6. Establécese un descanso de 15 minutos para o persoal con xornada continuada, computable como traballo efectivo, non sendo así para aqueles que estivesen en xornada partida.

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

8. Polas propias características da actividade, as empresas poderán establecer, por circunstancias imprevistas urxentes, extraordinarias ou fortuítas, prolongacións da xornada ordinaria que deba realizar o traballador, aboaranse ou compensaranse con tempo de descanso, como horas extraordinarias.

9. Para establecer a xornada irregular seguirase o establecido no artigo 34.2º e 3º parágrafos, do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

10. A xornada ordinaria de traballo será de luns a venres, podendo establecerse gardas de fin de semana. No caso de que as empresas organicen a súa actividade en réxime de quendas a xornada estimarase distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos.

Artigo 14º.-Descanso semanal.

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

Artigo 15º.-Vacacións.

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

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

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

Artigo 16º.-Incremento salarial.

O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais de 2003 axustarase á seguinte táboa:

<b>Categorías</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Xefe adm.	14.774,91	IPC previsto+1	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Oficial 1ª adm.	11.930,74	IPC previsto+1	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Oficial 2ª adm.*	11.136,59	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Aux. adm.	10.342,44	IPC	IPC previsto+2	IPC	IPC

		previsto+1,5		previsto+2	previsto+2
Funerario 1ª	11.930,74	IPC previsto+1	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Funerario 2ª	10.342,44	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Funeraria 3ª	9.618,47	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Azafata	10.342,44	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2	IPC previsto+2
Mantemento e limpeza	9.618,47	IPC previsto+1,5	IPC previsto+2	IPC previsto+2	IPC previsto+2

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

\* A base de cálculo para esta nova categoría será de 11.136,59 euros anuais.

Artigo 17º.-Salario base.

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

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

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

Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

As empresas, sempre que non se perturbe o normal proceso do servizo e de acordo co traballador, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos de descanso na porcentaxe que se estableza, debendo efectuarse dentro dos 2 meses seguintes á

súa realización. Noutro caso, serán aboadas economicamente ao custo establecido para as referidas horas na táboa do convenio, cunha recarga do 25% en días laborais e do 50% os días festivos. Considéranse festivos para estes efectos os establecidos no calendario laboral e os domingos.

**Artigo 19°.-Domingos e festivos.**

Todos os traballadores/as que traballen en domingos ou en calquera dos días festivos establecidos de acordo co calendario laboral, percibirán un incremento do 25% sobre o salario e complemento por cada domingo e 50% por cada festivo.

**Artigo 20°.-Nocturnidade.**

Cando o traballo se realice entre as 22.00 da noite e as 6.00 da mañá, o salario base e o complemento incrementanse nun 25%. Este complemento soamente se percibirá polas horas efectivamente traballadas dentro dese horario, agás que o salario estea expresamente fixado en función da nocturnidade.

**Artigo 21°.-Axudas de custo e gastos de desprazamento.**

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

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

**Artigo 22°.-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 desprazamento, sempre que os desprazamentos se produzan fóra da xornada de traballo e por conta do traballador. En caso contrario, ou sexa, se os desprazamentos a un centro de traballo distinto se producen dentro do límite espacial de 25 km ou temporal de 30 minutos, e os desprazamentos se realizan dentro da xornada de traballo e en medios de transporte facilitados pola empresa non se considerará que existe mobilidade xeográfica.

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

**Artigo 23°.-Compensación por incapacidade temporal e accidentes de traballo.**

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

**Artigo 24°.-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 adecuado ás súas limitacións funcionais e cualificación profesional, asignándolle o salario que corresponda ao seu emprego.

**Artigo 25°.-Plans de pensións.**

Con efecto 1-1-2004, as empresas promoverán e formalizarase un plan de pensións del sistema de emprego, de acordo coas seguintes achegas por parte das empresas:

\* Ano 2004 = 0,5% do salario base máis complemento persoal anual.

\* Ano 2005 = 1% do salario base máis complemento persoal anual.

\* Ano 2006 = 1,5% do salario base máis complemento persoal anual.

\* Ano 2007 = 2% do salario base máis complemento persoal anual.

A achegas dos traballadores será do 0,5% anual sobre as mesmas cantidades, descontado mensualmente da nómina.

Aos efectos de poñer en marcha o plan de pensións constituirase unha comisión de dúas persoas por cada unha das partes que no prazo de tres meses presentará unha proposta á comisión paritaria do convenio colectivo.

Artigo 26º.-Axuda por defunción.

Cando un traballador/a cunha antigüidade superior a 6 meses faleza estando en activo, a empresa aboará aos seus familiares o importe de catro mensualidades de salario base máis complemento persoal.

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

Artigo 27º.-Categorías profesionais.

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

2. Oficial administrativo/a de 1º: 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 así como 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 cometidos 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. Ao mesmo tempo, ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben

sexa por medios manuais ou mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos diante dos xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, aduanas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

3. Oficial administrativo/a de 2º: 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; efectuará cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados así como colaborará nas tarefas de infografía e publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organización administrativa básica; atención das comunicacións en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles cometidos que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función. Deberá posuír coñecementos de informática de xestión a nivel usuario. Ao mesmo tempo, ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación, ben sexa por medios manuais ou mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos diante dos xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, aduanas, sanidade e xefatura de aeroportos ou servizos portuarios e vendas.

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

5. Azafata: colaborar en xestións administrativas dentro e fóra das instalacións da empresa. Teñen asignadas, preferentemente, tarefas de información e atención ao público e todas cantas tarefas afecten a boa marcha dos locais de capelas. Poderán simultanear o seu labor coa de telefonista e ser requiridas para efectuar traballos de cerimonial.

6. Conductor-funerario de 1ª, 2ª e 3ª: ofrecer aos clientes as distintas modalidades de servizo e proceder á súa contratación domiciliaria, ben sexa por medio de manuais ou mecanizados; tramitar a documentación administrativa dos servizos diante dos xulgados, concellos, cemiterios, médicos, despachos relixiosos, aduanas, sanidade e xefaturas de aeroportos ou servizos portuarios; efectuar as operacións de acondicionamento do cadáver (lavado, taponado e afeitado) así como a súa vestimenta; realizará as tarefas preparatorias para a conservación transitoria, embalsamamento e tanatopraxia, colaborando en todo momento co tanatólogo ou tanopractor na realización das referidas operacións; realizará o enferetramento, cerramento de féretros segundo a normativa vixente, así como o porteo destes; recollerá os cadáveres oficiais e realizará o seu traslado ao depósito xudicial; porteará as urnas de restos e cinzas; realizará a carga, descarga e porteo de coroas, adornos florais e ornatos de sepultura; instalará os elementos necesarios para o enloitamento e ornato das cámaras mortuorias, así como encargarse das tarefas de desinfección das cámaras

e enxoval; encargarse do bo estado de conservación e mantemento das mercadorías depositadas nos almacéns das empresas, ensamblaxe e acondicionamento de féretros así como os labores de repaso de mercadorías con defectos; efectuará cobramentos e pagamentos que lle sexan encomendados, así como colaborará nas tarefas de publicidade necrolóxica en función dos seus coñecementos; organizará as comitivas de vehículos de acompañamento e dor; encargarse do mantemento e conservación dos vehículos; conducirá os vehículos da empresa; realizará as tarefas de atención ao cliente que lle sexan encomendadas polos seus superiores, así como as tarefas de incineración.

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

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

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

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

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

Artigo 28º.-Traballos de superior categoría.

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

2. Cando un traballador ocupe un posto de traballo de categoría superior, percibirá, durante o tempo que ocupe no citado posto, a retribución da categoría correspondente ao devandito posto de traballo. Esta retribución será a consignada nas táboas salariais. En ningún caso, o traballador que substitúe a outro poderá invocar ningún dereito á categoría ou condicións salariais persoais que puidese ter o traballador substituído.

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

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

Artigo 29º.-Traballos de inferior categoría.

1. Por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade, ou por non dispor dun posto de traballo da súa categoría, a empresa poderá destinar a un traballador a realizar traballos de inferior categoría profesional, manténdose 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 dito informe, determinarase se debe continuar realizando este traballo ou debe pasar de feito inmediato a realizar o da súa categoría. En todo caso procurárase que esta situación se manteña o menor tempo posible e en ningún caso deberá superar os tres meses.

Artigo 30.-Ascensos, traslados e permutas.

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

As categorías de auxiliar administrativo e oficial de 2ª ascenderán ao superar un exame técnico sobre un temario que elaborará a comisión paritaria.

Artigo 31º-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, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte cesamento no cargo público.

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

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

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

A excedencia prevista neste epígrafe non 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 dera dereito a un novo período de excedencia, ao comezo dela rematará a que, se é o caso, se viñera gozando.

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

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

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

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

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

Artigo 32º.-Permisos e licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos ou polo tempo seguinte:

a) 17 días naturais en caso de matrimonio.

b) 3 días nos casos de nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como das parellas de feito. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 5 días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

g) Un día de asuntos propios.

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

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

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

A redución de xornada prevista 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 gozo do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos puntos 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar o empresario con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos nos puntos 4 e 5 deste artigo serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Artigo 33º.-Dereitos sindicais.

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

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

dical 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 a un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma, a causa da súa afiliación ou actividade sindical. Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais asinantes deste convenio colectivo, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

3. As horas sindicais serán xestionadas polos representantes dos traballadores, podendo acumularse mediante acordo dos delegados no ámbito da empresa, logo de comunicación á empresa.

Artigo 34º.-Faltas e sancións.

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

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

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

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

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

6. Consideraranse como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) A embriaguez non habitual no traballo.

7. Consideraranse como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

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

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

ll) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

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

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

8. Consideraranse como faltas moi graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) O acoso sexual.

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

m) As derivadas dos puntos 6.d) e 7.1) e m) deste artigo.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión das faltas graves, considerando como tal aquela situación na 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 dun ano.

9. Sancións: as sancións máximas que poderán imporse 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 puidesen facerse constar nos expedientes persoais, quedarán canceladas ao cumprirse os prazos de un ano.

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,

debedo utilizar os mesmos exclusivamente para a debida prestación dos servizos solicitados.

O incumprimento desta prohibición será considerado como falta moi grave e será sancionada co despido disciplinario sen prexuízo da adopción de outras medidas legais como a reclamación civil ou penal.

Seguridade e hixiene.

Artigo 35º.-Obxectivos.

1. As partes asinantes deste convenio colectivo, co obxecto de promover activamente a protección da saúde dos traballadores, comprometeranse a desenvolver a Lei de prevención de riscos laborais e acadar 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. Artigo novo: as organizacións sindicais que subscriben este acordo desenvolverán as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo que non afecten a saúde dos traballadores e traballadoras.

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

As empresas deberán dotarse dunha planificación preventiva de acordo cos criterios establecidos na lei de prevención. Os representantes dos traballadores e traballadoras ou as organizacións asinantes participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.

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

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

Artigo 36º.-Recoñecementos médicos.

Sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, as empresas están obrigadas á realización dun recoñecemento médico específico, en

relación directa co mapa de prevención de riscos anual para todos os traballadores, por persoal médico designado polo empresario, así como a conceder o tempo necesario para a realización destes recoñecementos.

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

Aqueles traballadores que tiveran expresado o seu desexo de non someterse ao recoñecemento e que con posterioridade desexen realizalo deberán comunicalo á empresa.

#### Artigo 37º.-Roupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a subministrar as prendas 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.

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

A comisión paritaria establecerá e concretará as pezas de roupa que integran o uniforme de verán e o de inverno.

#### Artigo 38º.-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 acadar 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 (seguros, venda de artigos funerarios, etc.), agás autorización expresa da empresa.

#### Artigo 39º.-Incompatibilidades.

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

Aqueles traballadores que, á entrada en vigor deste convenio, viñesen desenvolvendo algunha das actividades antes mencionadas, co coñecemento da empresa, poderán continuar realizándoas, debendo as empresas proceder á súa autorización por escrito.

#### Artigo 40º.-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 xeito que se normalice o emprego da lingua galega como un instrumento de comunicación da empresa cos seus interlocutores internos e externos. Farase especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua da súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior».

#### Protección de datos.

De acordo co establecido na Lei orgánica 15/1999, os traballadores afectados por este convenio quedan informados da incorporación dos seus datos aos ficheiros existentes nas empresas para o mantemento da súa relación contractual e para as finalidades do propio cumprimento do establecido nos distintos artigos deste convenio. Do mesmo xeito 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 quen os traballadores poderán exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición na forma prevista na lexislación vixente.