

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-9941** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Funeraria Montañesa, SL, para el periodo 2019-2021.*

Código 39002992012005.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de empresa FUNERARIA MONTAÑESA, SL, de 8 de octubre de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 2019 a 2021, aplicable a las empresas Funeraria Montañesa, SL, y Tanatorio Alisal, SL, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de octubre de 2019.  
El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## VII Convenio Colectivo para la empresa FUNERARIA MONTAÑESA, S.L.

### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y PRÓRROGA

#### Artículo 1. Objeto

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas entre FUNERARIA MONTAÑESA, S.L. y TANATORIO ALISAL S.L. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

En aplicación del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se reconocen como partes legitimadas para la negociación de este convenio, y firmantes del mismo:

Por la empresa:

D. Joaquín Cavero Usabel

Dña. Ester Viera de la Puebla (Asesora)

Por los trabajadores:

D. José Epifanio Terán Campos (CC.OO)

D. Nemesio Cuevas Alonso (CC.OO)

D. Jairo Quindós Ferreras (CC.OO)

D. David Estevez Polvorinos (Asesor)

#### Artículo 2. Ámbito Territorial

Las estipulaciones del convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa FUNERARIA MONTAÑESA, S.L. y TANATORIO EL ALISAL, S.L. existentes en la actualidad o que se puedan crear en la Comunidad de Cantabria.

#### Artículo 3. Ámbito aplicación

El presente convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición.

Queda expresamente excluido el personal a que se refiere el artículo 1.3c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y todas aquellas personas o grupos con los que, por acuerdo con la dirección y por escrito se establezcan condiciones especiales. La dirección entregará a los representantes de los trabajadores una relación nominal del personal excluido del régimen del Convenio, actualizándolo cuando sea preciso, en lo sucesivo.

#### Artículo 4. Vigencia

La duración del presente convenio será de tres años naturales, que comienzan el día 1 de enero de 2019 y terminará el 31 de diciembre de 2021.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión negociadora del mismo, un mes antes de finalizar, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, e iniciándose las tramitaciones oportunas para la negociación de un nuevo convenio.

CVE-2019-9941

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Denunciado el convenio con arreglo al párrafo precedente, quedará vigente su contenido normativo hasta el nuevo acuerdo global que lo sustituya en el nuevo convenio.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción**

Se respetarán las condiciones salariales superiores y más beneficiosas, en cómputo anual, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se crea una comisión paritaria que estará formada en igual número, por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo que se reunirá al menos, una vez al año. Las partes podrán utilizar los servicios de Asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la comisión Paritaria:

- a) Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente convenio no se produzca conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados en el mismo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse en base al diálogo o, en su defecto, a la utilización de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia a sus derechos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## **CAPÍTULO II. JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL**

### **Artículo 8. Organización del trabajo y tiempo de trabajo**

La organización de trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá ser informada la representación legal del personal.

### **Artículo 9. Jornada laboral ordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo para el personal de oficina será de 1774 horas en cómputo anual.

La jornada de trabajo para el personal funerario será de 1.826 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en ciento sesenta horas cuatrisesmanales.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su categoría.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en estos casos el trabajador descansará durante la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

### **Artículo 10. Horario**

Será el establecido por la empresa y los delegados de los trabajadores, si bien deberá tenerse en cuenta la precisión de servicio permanente y el carácter público del mismo, ya que es necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las Autoridades Judiciales (Art. 28 de la ordenanza laboral de trabajo para empresas de pompas fúnebres).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 11. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán preferente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. A tal fin se elaborará un calendario de las mismas dentro de los tres primeros meses del año, debiendo conocer el trabajador las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos del comienzo de su disfrute.

En la fijación del periodo de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. Cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios durante su vigencia.

#### **Artículo 12- Calendario laboral**

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

#### **Artículo 13. - Fiestas laborales.**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio, junto con la compensación económica equivalente a 41,33 euros por día festivo trabajado.

#### **Artículo 14. Festividad de San Cristóbal.**

El día 10 de Julio (San Cristóbal) se considerará día no laborable con carácter retribuido en los mismos términos que en el artículo anterior.

### **CAPÍTULO III ASPECTOS SOCIALES**

#### **Artículo 15. - Licencias y permisos**

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y presentando posteriormente los justificantes precisos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mejorando lo dispuesto en el art. 37.3 del ET, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio del trabajador 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de los hijos del trabajador, 4 días naturales consecutivos, que se disfrutaran en un plazo no superior a ocho días después del alumbramiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- c) 3 días naturales por enfermedad grave con hospitalización en caso del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, los cuales podrán ser disfrutados durante el periodo en que el enfermo se encuentre ingresado. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros, este permiso se ampliará a cinco días.
- d) 2 días naturales intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por muerte del cónyuge, hijos, hijos políticos, 7 días naturales.
- f) Por muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos, 3 días naturales. Cuando el trabajador necesite desplazarse más de 250 kilómetros, éste se ampliará a cinco días.
- f) Por muerte de tíos y sobrinos, 1 día natural.
- g) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos del trabajador, el día de la boda
- h) Por traslado de domicilio, 1 día natural.
- i) 5 días naturales para asuntos propios.

En lo que se refiere a los apartados c), d), e), f), g) y h) serán tanto del trabajador como del cónyuge, compañera y/o parejas de hecho.

#### **Artículo 16. - Complemento por incapacidad temporal I.T**

Todo trabajador que cause baja por I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario real que le correspondería percibir como si estuviera en activo, tanto en el supuesto de Accidente de Trabajo como en el de Enfermedad Común, Accidente No Laboral o enfermedad profesional, sin que en ningún caso esta circunstancia pueda suponer la obtención de ingresos superiores a que si estuviese en activo.

Se considerará en el 100% salario real, la media de lo percibido por el trabajador por el concepto "incentivos" en los doce meses anteriores a la situación de I.T.

Cuando el accidente se haya producido a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas, el trabajador no tendrá derecho al percibo con cargo a la empresa de cantidad alguna.

#### **Artículo 17. Retirada del carné de conducir**

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en el año anterior.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Solamente para la primera vez en que el trabajador sea privado de su permiso de circulación por tiempo superior a doce meses, podrá solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que duré la sanción, no devengado derecho alguno durante este periodo.

En el supuesto de reiteración, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier situación, el trabajador deberá poner en conocimiento de la dirección de la empresa la sanción impuesta y su duración, incurriendo en una falta muy grave su omisión.

#### **Artículo 18. Multas**

La empresa pagará el total de las mismas, cuando el motivo de la infracción sea imputable a la misma (placas, documentación, rótulos, tarjetas de transporte, mal aparcamiento en la prestación de un servicio o entierro, etc.) y se hará cargo del 50% del importe de la multa en el resto de supuestos a excepción de:

- a) Omitir las señales de STOP
- b) Efectuar adelantamientos en lugares prohibidos.
- c) No llevar el cinturón de seguridad.
- d) Exceso de velocidad, cuando se supere en 20 o más Km. los límites permitidos.
- e) En general todas aquellas que calificadas como graves o muy graves por el Código de circulación vigente en cada momento.

#### **Artículo 19. Seguro de accidentes.**

La Empresa suscribirá una póliza de seguro a favor de sus trabajadores, que garantice a los mismos, o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 36.000,00 euros en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total para la profesión habitual y de 42.000,00 euros en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

En caso de incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Será negociable entre la empresa y los trabajadores el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de la prima, en estos casos será a cuenta del trabajador.

#### **Artículo 20. Jubilación anticipada**

Respecto del acceso a la jubilación anticipada de los trabajadores, se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, el art 12.6 del ET y en particular, a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto.

No obstante, cuando el trabajador pueda acogerse a la misma, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de sus efectos.

Podrá acordarse que el porcentaje de jornada laboral que deba hacer el trabajador jubilado parcialmente pueda acumularse anualmente y a jornada completa.

#### **Artículo 21. Ayudas de jubilación**

El personal que se jubile con más de 10 años de servicio en la empresa percibirá una gratificación equivalente al importe de una mensualidad por cada uno de cada cinco años de servicio, integrados por el Salario base de su categoría e incrementado con el complemento de vinculación consolidado.

En el supuesto de que el trabajador acceda a la jubilación parcial, en el momento de la nueva situación percibirá esta ayuda en la misma proporción de la reducción de jornada, siendo complementado hasta alcanzar el 100% de la misma llegado el vencimiento del contrato de duración determinada por jubilación parcial, suscrito entre las partes.

### **CAPÍTULO IV. ASPECTOS ECONÓMICOS**

#### **Artículo 22. Retribuciones**

La subida prevista para toda la vigencia del convenio será del IPC real incrementado en un diferencial del 0,5 por ciento.

#### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cuyo importe será igual a una mensualidad, excepto la cantidad correspondiente a horas extraordinarias e incentivos, que se harán efectivas los días 15 de marzo, 10 de Julio y 15 de diciembre. El devengo de las pagas extras se fija por semestres naturales, excepto la paga de marzo cuyo devengo, que será anual, comprenderá el periodo 1 de abril a 31 de marzo.

Igualmente, se establece una gratificación extraordinaria como dedicación plena a la empresa cualquier día del año, cuya cantidad será equivalente a la regulada en el párrafo anterior, para todo el personal funerario, excepto el de oficina, que se abonará junto con la paga extraordinaria del 10 de julio.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 24. 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.

Dicho Plus se percibirá en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

Quedarán exentos de este complemento el personal de oficina, sea cual fuera su categoría profesional.

#### **Artículo 25. Plus de Incentivos**

La empresa establecerá un sistema de retribución variable que irá ligado al cumplimiento de los objetivos de excelencia en la seguridad y trato al cliente.

La posible retribución variable estará configurada por la empresa, previa consulta con la Representación Legal de los trabajadores, en base a criterios colectivos e individuales vinculados a dichos objetivos/resultados de calidad y entrará en vigor en la fecha que en cada caso se establezca.

Por el trabajo realizado y satisfacción de los clientes.

Los incentivos serán calculados mensualmente, tras comprobar la eficiencia en los siguientes aspectos:

- Puntualidad.

No produciéndose retrasos en la realización del sepelio dentro del horario programado. La presencia en el puesto de trabajo está implícita dentro del horario laboral del trabajador.

- Satisfacción cliente.

Se ajustará por valoración NPS del servicio prestado y opinión del cliente. Las escalas se tomarán dentro de los rangos:

No satisfecho - 1-6

Indiferente – 7-8

Satisfecho – 9-10

Se tomarán medidas disciplinarias en caso de que el grado de satisfacción del cliente no supere los límites mínimos de satisfacción esperados.

- Uniformidad.

Identificación del trabajador como miembro de la empresa. Aseo y aspecto personal pulcro.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 26. Dietas**

La empresa se verá obligada a satisfacer a todo el personal los gastos en concepto de dietas que se originen como consecuencia de la realización de traslados internacionales, nacionales o provinciales previa aportación de los justificantes correspondientes.

Igualmente, todos los trabajadores percibirán en concepto de gastos varios la cantidad de 12 euros para los traslados internacionales y de 6 euros para los nacionales.

#### **Artículo 27. Horas extraordinarias**

Las partes firmantes, entienden necesario el que se produzca una reducción y a ser posible la eliminación de las Horas Extraordinarias al objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de empleo real y efectivo.

No obstante, y debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deba realizar el personal funerario, en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias siempre que excedan de la jornada máxima establecida, con los límites recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador sea llamado para realizar un servicio fuera de su horario normal de trabajo, y éste coincida con domingo, la empresa vendrá obligada al abono de al menos, dos horas extras, con independencia de la duración del mismo.

El valor de las horas extraordinarias se efectuará conforme a lo dispuesto en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 28. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo necesaria para cada menester, siendo obligación del personal la utilización de la misma de acuerdo al servicio. De manera muy especial en la prestación de servicios de entierros y traslados se utilizará el uniforme que corresponda con la época del año, quedando prohibida su utilización para trabajos de mantenimiento, tapizado, limpieza de vehículos, etc.

Igualmente, la empresa abonará a todo el personal la cantidad de 80,00 euros anuales para la compra de zapatos negros.

Durante los funerales de cuerpo presente, deberá permanecer siempre junto al vehículo el conductor u otro empleado de la empresa, correctamente uniformado, para cualquier consulta que se le pueda hacer con relación al servicio que está efectuando, o algún tema relacionado con la funeraria, quedando totalmente prohibido dejar el vehículo sólo a no ser que sea por una causa de urgencia muy justificada.

La ropa de trabajo consistirá en: Del 15 de junio al 15 de septiembre. 2 Camisas, 2 corbatas, 2 pantalones y 1 chaqueta. Resto del año: Uniforme completo siempre, y todo igual cuando llueva.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## **CAPÍTULO V. SALUD LABORAL**

### **Artículo 29. Seguridad e higiene en el trabajo**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en especial a la Nota Técnica de Prevención 858 relativa a la exposición laboral a agentes biológicos en los servicios funerarios.

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

A la firma del presente Convenio, se dotará al Delegado de Prevención de facultades para la observación del estado de la salud laboral de los/as trabajadores/as. Para ello, se elaborará un Reglamento de actuación, cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de Seguridad y Salud, así como evaluar la aplicación de la Ley 31/1995, y sus normas de desarrollo.

La empresa tendrá realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, debiendo tener identificado a aquellos trabajadores para los que pueda ser necesario aplicar medidas especiales de protección, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrán que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

La formación para los trabajadores/as que se contenga en los planes de prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a sus puestos de trabajo.

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

Igualmente, en todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para el correcto cumplimiento de la normativa específica, así como los trabajadores la obligación del cumplimiento estricto de las medidas exigidas para evitar los daños a su salud y/o seguridad.

### **Artículo 30. Reconocimientos médicos.**

La empresa facilitará al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los mismos. Estos reconocimientos, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, serán de carácter voluntario para los trabajadores.

Igualmente, para todo el personal funerario, se garantizará una vigilancia adecuada y específica en relación con los riesgos por exposición a agentes biológicos, antes de la exposición o a intervalos regulares, con la periodicidad que los servicios médicos recomienden.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Para este colectivo, es recomendable la vacunación de BCG (tuberculosis), DTP (difteria, tos ferina, y tétanos) y hepatitis B.

Citados reconocimientos, se realizarán durante la jornada laboral, siendo retribuidos como horas efectivas de trabajo.

## CAPÍTULO VI. CATEGORÍAS PROFESIONALES

### Artículo 31. Categorías profesionales

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

El personal que preste sus servicios en esta empresa se clasificara en alguno de los siguientes grupos profesionales.

#### Grupo A: Personal superior y/o técnico:

**Criterios generales:** Con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo.

**Formación:** Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesional adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

**Tareas:** En este Grupo Profesional se incluyen las actividades gerenciales, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

**Encargado General.** —Es el trabajador que, bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización y coordinación de los distintos departamentos en que se estructura la empresa, teniendo a su cargo y dando órdenes al personal, para lograr el buen funcionamiento de la empresa, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores.

**Encargado.** —Suple al encargado general cuando este está ausente por cualquier motivo, quedando encomendado de sus funciones. Cuando el encargado general este presente su función será la de coordinar los servicios para el óptimo funcionamiento del capital humano de la empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### Grupo B: Personal funerario

Criterios generales: Personal que ejecuta con autonomía trabajos cualificados bajo especificaciones precisas, que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Bachiller elemental o Superior, Formación Profesional.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades relacionadas con la prestación del servicio funerario.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Funerario de Primera. —Es el trabajador encargado 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 (vestir cadáveres), 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 de Segunda. —Es el encargado 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 (vestir cadáveres), ayudará al traslado del cadáver hasta el lugar en que se encuentre el coche fúnebre y de éste al cementerio. Transcurridos cinco años desde que el trabajador fue contratado con esta categoría, automáticamente pasará a la categoría superior.

Funerario de Tercera. — Realizará la conducción de cadáveres o restos mortales en carroza fúnebre o furgón, bien por dentro de la población hasta el cementerio o de una población a otra, ayudando además al traslado del cadáver hasta el coche fúnebre o furgón y desde éste hasta el interior de la iglesia, cementerio o depósito judicial.

También puede llevar a su cargo la entrega a domicilio de féretros y capillas ardientes, realizando si fuese preciso, la tramitación de documentos en juzgados, centros de salud, parroquias, etc.

Funerario nocturno. — Realiza los trabajos de oficina propios del funerario durante el turno de noche, estando a su vez a cargo de las dependencias de la Empresa.

Conductor-Mecánico. —Es el operario que tiene a su cargo el mantenimiento y reparación de los vehículos de la empresa, de manera que estén siempre en las mejores condiciones para efectuar los servicios tanto en mecánica, chapa-pintura, como accesorios de repuesto, herramientas para el cambio de los mismos y accesorios propios

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

del servicio fúnebre (ganchos, gomas, etc.). Llevará un libro donde anotará las reparaciones más importantes (baterías, ruedas, cambios, cambios de aceite y filtro, amortiguadores, etc.).

Realizará la conducción de cadáveres o restos mortales en carroza fúnebre o furgón, bien por dentro de la población hasta el cementerio o de una población a otra, ayudando además al traslado del cadáver hasta el coche fúnebre o furgón y desde éste hasta el interior de la iglesia, cementerio o depósito judicial.

También puede llevar a su cargo la entrega a domicilio de féretros y capillas ardientes, acondicionamiento de cadáveres y demás tareas similares, realizando si fuese preciso, la tramitación de documentos en juzgados, centros de salud, parroquias, etc.

Tanatopractor. — Es el empleado que, con el diploma acreditativo de su especialidad, además de tareas propias de funerario de primera coordinador, realiza todas las operaciones sobre cadáveres para su sanitización, conservación o embalsamamiento, así como aquellas prácticas necesarias para la limpieza, afeitado y maquillaje, si fuera preciso.

Su retribución será equivalente a la de funerario de 1ª

#### Grupo C: Personal oficios varios

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares o de apoyo tanto en la prestación del servicio funerario.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Oficial de primera.- Es el trabajador que posee la técnica adecuada a su oficio, hace tareas con un grado de dedicación suficiente, y debe dar cuenta a sus superiores de todas las anomalías acaecidas en el ejercicio de su cometido, que, a título enunciativo consiste en: inhumaciones, exhumaciones, elaboración de listas de fosas, recogida de madera, limpieza de los recintos, confección de losas de cierre y extracción y colocación de lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos, incluso si no hay inhumación ni exhumación. Asimismo, debe efectuar obras de reparación en general. Debe colaborar en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente al cementerio y a sus accesos.

El trabajador debe poseer autorización para utilizar los vehículos, elementos mecánicos y móviles necesarios para efectuar las inhumaciones a diferentes niveles.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Peón especialista. -- Es el trabajador que, bajo las órdenes del oficial de 1ª, con responsabilidad e iniciativa limitadas, ejerce en la prestación de los servicios una función de carácter manual. Debe colaborar en las tareas del transporte manual de cadáveres, féretros y materiales al cementerio y a sus accesos.

Grupo D: Personal administrativo

Criterios generales: Personal que ejecuta con autonomía trabajos cualificados bajo especificaciones precisas, que exigen iniciativa y razonamiento y que necesita adecuados conocimientos profesional y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Bachiller elemental o Superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen las actividades de contabilidad y administración u otras asimilables a las mismas.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Jefe Administrativo. —Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Oficial administrativo. — Es el administrativo que con iniciativa restringida y con subordinación al Jefe administrativo, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares

Auxiliar administrativo. —Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

Grupo E: Personal servicios auxiliares

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares o de apoyo tanto en la prestación del servicio como en aspectos administrativos, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Auxiliar de recepción.— Trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las puertas de acceso a los locales y de las personas que entran y salen de los mismos, informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus pretensiones o informar sobre las salas velatorias y de que se guarde el orden debido. Igualmente tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de la empresa. Igualmente podrá realizar, a petición de sus superiores, y dentro de su jornada habitual, las tareas administrativas propias de un auxiliar. Se equiparan dentro de esta categoría la de Azafata, recepcionista, ordenanza, portero, telefonista, vigilante, conserje.

Agente de ventas o contratación.— Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse.

Mozo. —Es el trabajador que, sin iniciativa propia, realiza las funciones que le encomiende el encargado general.

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

### **Artículo 32. Ejercicio y garantía de los derechos sindicales y de representación colectiva.**

Ambas partes se comprometen a lo articulado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En consecuencia, se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.) siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa
- Descuento en nómina de la Cuota Sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.
- Excedencia para ocupar cargos sindicales.
- Acumulación de las horas sindicales de los Delegados de Personal o miembros de Comités de empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden.

Ningún delegado de personal podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según convenio colectivo.

### **Artículo 33. Acumulación de horas**

Las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona por periodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la Dirección de la empresa. Igualmente, para el supuesto que haya únicamente un

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

delegado de personal, éste podrá acumular las horas de un mes junto con las del siguiente, previa notificación y justificación a la dirección de la empresa.

## **CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

### **Artículo 34. Contratación**

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la Ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscritos a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente

### **Artículo 35. Periodos de prueba**

Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la que sigue:

Grupo A: 4 meses

Grupos B y C. 3 meses

Grupos D y E: 2 meses

En el supuesto de contratos temporales, este periodo de prueba podrá ser superior al tiempo establecido de duración del contrato.

### **Artículo 36. Finiquito y extinción**

De conformidad con el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, toda comunicación de cese de los contratos que no tengan regulación sobre el plazo de preaviso establecido legalmente, y cuya duración sea superior a seis meses, se acuerda que sea de quince días para ambas partes. Dicho preaviso deberá formalizarse por escrito.

La comunicación de cese por parte de la empresa deberá ir acompañada de la propuesta de disposición del finiquito.

### **Artículo 37. Preaviso de cese voluntario**

En caso de cese voluntario, todo trabajador con independencia de su antigüedad deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa de forma escrita, con una antelación de 15 días

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiese a la fecha del cese, los salarios relativos al periodo de preaviso omitido.

#### **Artículo 38. Derechos de información laboral sobre contratos de trabajo**

Se fija el contenido del Derecho de información de los representantes de los Trabajadores en la empresa en materia de contratación laboral, estableciendo para ello la obligación del empresario de entregar a aquello, una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, exceptuándose los de relación laboral especial de alta dirección, todo ello, en la forma legalmente establecida al efecto.

#### **Artículo 39. Formación**

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de la empresa, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todo caso, y conforme al artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculado al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

Si los trabajadores solicitan licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la dirección de la empresa la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su asistencia le condiciona.

Para el desarrollo de la formación profesional del sector, se acuerda adherirse a los acuerdos de formación, tanto de ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 40. Normativa disciplinaria**

Se considerarán faltas en el código ético de conducta de los empleados, las acciones u omisiones reflejadas en los artículos siguientes.

### **Artículo 41. Faltas y sanciones**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 42. Faltas leves.**

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

### **Artículo 43. Faltas graves.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 41, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 41.1), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 41.2) o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 41.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 41.4.) se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
14. La no observancia de las medidas adoptadas por la empresa en la prevención de riesgos laborales, y en particular en la no utilización de los Equipos de Protección Individuales aportados.
15. 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.
16. El incumplimiento de la norma de uniformidad.

**Artículo 44. Faltas muy graves.**

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### **Artículo 45. Excepciones.**

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

1. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
  - a) Por faltas leves. Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 5 días.
  - b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días
  - c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días; despido.
2. Teniendo en cuenta la importancia del tratamiento preventivo y asistencial sobre el consumo de drogas, y que se deberá promover la inserción laboral de los trabajadores que finalicen un proceso terapéutico en este sentido, las empresas afectadas por este Convenio, renuncian a actuar punitivamente contra quienes se sometan a terapias de deshabituación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 47. Prescripción.**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **CAPÍTULO X. Negociación colectiva**

#### **Artículo 48. Adhesión al O.R.E.C.L.A.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), de conformidad a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de julio de 2010.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación–conciliación del O.R.E.C.L.A. como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación–conciliación del O.R.E.C.L.A. como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del O.R.E.C.L.A. como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

En definitiva, cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral.

#### **Artículo 49. Cláusula de descuelgue salarial**

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del presente convenio, con las condiciones, procedimiento, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho artículo 82.3 ET.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

### CLÁUSULAS ADICIONALES

#### **Artículo 50. Conciliación de la vida laboral y familiar**

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

#### **Artículo 51. Igualdad efectiva de hombres y mujeres**

De igual manera, las partes firmantes hacen mención expresa a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se comprometen a velar por el cumplimiento efectivo de la misma.

#### **Artículo 52. Convenio Colectivo.**

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se firma, a nivel de Comunidad Autónoma, un Convenio para el Sector de Pompas Fúnebres, este no será de aplicación hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, fecha a partir de la cual éste quedará derogado en su totalidad.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## ANEXO I

Tabla salarial correspondiente al ejercicio 2019

<u>Grupo A</u>	Retribución mensual		
	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Inacción</u>	<u>Valor hora extra</u>
Encargado General	1.501,36	156,85	14,46
Encargado	1.371,24	156,85	14,46
<b><u>Grupo B</u></b>			
Funerario de 1ª	1.299,68	156,85	14,46
Funerario de 2ª	1.148,75	156,85	14,46
Funerario de 3ª	931,14	156,85	14,46
Funerario Nocturno	1.299,68	156,85	14,46
Conductor -Mecánico	1.312,34	156,85	14,46
Tanatopractor	1.299,68	156,85	14,46
<b><u>Grupo C</u></b>			
Oficial de 1ª	1.148,75	0,00	11,85
Peón Especialista	968,31	0,00	11,85
<b><u>Grupo D</u></b>			
Jefe administrativo	1.501,36	0,00	11,85
Oficial Administrativo	1.366,86	0,00	11,85
Auxiliar administrativo	1.060,70	0,00	11,85
<b><u>Grupo E</u></b>			
Agente de ventas o contratación	1.366,86	0,00	11,85
Auxiliar de recepción	1.060,70	0,00	11,85
Mozo	968,31	0,00	11,85