

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-983 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Funeraria La Montañesa, SL, para el periodo 2022-2024.*

Código 39002992012005.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Funeraria La Montañesa, SL, para el periodo 2022-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 13 de abril de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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 y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 16 de enero de 2023.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

VIII Convenio Colectivo de las empresas FUNERARIA LA MONTAÑESA S.L. (Cód. 39002992012005)

PREÁMBULO.

Ámbito Contractual.

Se reconocen como partes legitimadas y representativas para la firma de este convenio:

Por la empresa:

D. JOAQUIN CAVERO USABEL
D^a MARIA JOSE BARCENA VAZQUEZ (Asesora)

Por las personas trabajadoras:

D. JAIRO JESUS QUINDOS FERRERAS (CC.OO.)
D. JOSE LUIS ARMADA GARCÍA (CC.OO.)
D. CÉSAR ANGEL MARTÍNEZ BLANCO (CC.OO.)
D. DAVID ESTEVEZ POLVORINOS (Asesor)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa FUNERARIA LA MONTAÑESA S.L. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las estipulaciones del convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa FUNERARIA LA MONTAÑESA S.L. existentes en la actualidad o que se puedan abrir en la comunidad de Cantabria.

Artículo 3. Ámbito de 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 1.3.c del Texto Refundido del Estatuto de Los Trabajadores y todas aquellas personas o grupos con los que, de acuerdo con la dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales. La dirección entregará a los representantes de las personas trabajadoras una relación nominal del personal excluido del régimen del presente Convenio, actualizándolo en lo sucesivo cuando sea preciso.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Artículo 4. Vigencia y denuncia.

La duración del presente convenio será de tres años naturales, desde 01 de Enero de 2022 hasta 31 de Diciembre de 2025.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo un mes antes de finalizar su vigencia, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose los trámites para la negociación de un nuevo convenio.

Denunciado el convenio conforme al párrafo precedente, permanecerá vigente su contenido normativo hasta el nuevo acuerdo global que lo sustituya.

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 a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de días desde la petición, convocándose por escrito con al menos 3 días hábiles de antelación a las partes, constando el orden del día. De cada reunión deberá levantarse la correspondiente acta. Los acuerdos deberán tomarse por mayoría de las dos partes que la componen.

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:

1. Interpretación del convenio en cuestiones generales
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en la aplicación del presente convenio colectivo.
3. 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

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse a través del diálogo o, en su defecto, de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto, dentro de un clima laboral de normalidad y sin que ello implique para ninguna de las partes la renuncia a sus derechos.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones y calendario laboral

Artículo 8. Organización del trabajo y tiempo de trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

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

Con independencia de lo 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 1.774 horas en cómputo anual.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal funerario será de 1.826 horas en cómputo anual de trabajo efectivo, que se computará en 160 horas cuatrisesmanales.

Se considera tiempo de trabajo efectivo aquél en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su puesto y categoría.

La jornada máxima diaria no deberá superar las 9 horas de trabajo efectivo a efecto de devengo de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no puedan interrumpirse, de forma que en estos casos la persona trabajadora descansará durante la jornada laboral inmediata el número de horas que hayan sobrepasado la jornada máxima diaria.

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

El descanso mínimo entre dos jornadas de trabajo será de 12 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 durante las 24 horas del día los 365 días del año. Estos turnos podrán ser rotatorios o fijos.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Artículo 10. Horario

El horario será el acordado por la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, si bien deberá tenerse en cuenta la prestación de servicio permanente y el carácter público del mismo, al ser necesario tener permanentemente abiertas las puertas al público, así como a la Autoridad Judicial (según el art. 28 de la Ordenanza Laboral de Trabajo para Empresas de Pompas Fúnebres).

Artículo 11. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectados por este convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

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

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre. A tal fin se elaborará un calendario vacacional dentro de los tres primeros meses del año, debiendo conocer la persona trabajadora las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute. Cuando exista coincidencia en las fechas solicitadas por las personas trabajadoras, se establecerá un sistema de rotación.

En la elaboración de dicho calendario se tendrá en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a estos efectos.

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 el tablón de anuncios del personal o lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 13. Fiestas laborales.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar un día señalado como festivo, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio, junto con una compensación económica de 45,03 € por día festivo trabajado.

Artículo 14. Festividad de San Cristóbal

El día 10 de Julio (San Cristóbal) se considerará día no laborable con carácter retribuable, en los términos del artículo anterior.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

CAPITULO III

Aspectos sociales

Artículo 15. Licencias y permisos

La persona trabajadora, previo aviso con la razonable antelación y presentando posteriormente los justificantes correspondientes, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Por matrimonio de la persona trabajadora, 15 días naturales
- b. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales consecutivos, que se disfrutarán dentro de los 8 días posteriores al nacimiento.
- c. Por enfermedad grave con hospitalización del cónyuge y parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales, que podrán ser disfrutados mientras dure la hospitalización. Cuando la persona trabajadora necesite realizar a tal efecto un desplazamiento superior a 250 kms., este permiso se ampliará a 5 días naturales.
- d. Por intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario del cónyuge y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
- e. Por fallecimiento del cónyuge, hijos e hijos políticos, 7 días naturales.
- f. Por fallecimiento de resto de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Cuando la persona trabajadora necesite realizar a tal efecto un desplazamiento superior a 250 kms., este permiso se ampliará a 5 días naturales.
- g. Por fallecimiento de familiares de 3er grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.
- h. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, el día de la boda.
- i. Por traslado de domicilio, 1 día natural
- j. Por asuntos propios, 5 días naturales al año

Para todo lo establecido en este artículo, la pareja de hecho se equipará al cónyuge.

Artículo 16. Complemento por incapacidad temporal (IT)

Todo trabajador que cause baja por I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario real que le correspondería percibir si estuviera en activo.

Se considerará como “100% del salario real” la media de lo percibido por la persona trabajadora por el concepto “Incentivos” en los doce meses anteriores a la situación de I.T.

En ningún caso este complemento puede dar lugar a que la persona trabajadora obtenga ingresos superiores a los que le corresponderían si estuviese en activo.

Lo dispuesto en este artículo es de aplicación cualquiera que sea el motivo de la situación de IT: enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o no laboral, salvo que éste se hubiera producido como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, en cuyo caso no tendrá derecho a percibir complemento alguno con cargo a la empresa.

Artículo 17. Retirada del permiso de conducir

En caso de privación a la persona trabajadora con funciones de conductor del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

conductor ocupación en cualquier puesto, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto más su antigüedad, siempre y cuando no concurren las siguientes condiciones:

- a. Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajena a las empresas objeto del presente convenio.
- b. Que la privación del permiso de conducir sea consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c. Que la privación del permiso de conducir sea consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
- d. Que se haya producido otra privación de permiso de conducir en los 12 meses anteriores.

Solamente la primera vez que la persona trabajadora sea privado de su permiso de conducir por tiempo superior a 12 meses, podrá éste solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción, no devengando derecho alguno durante dicha excedencia.

En el supuesto de reiteración, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo para el que fue contratado, cesándole la empresa por causas objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora sobre el que recaiga una sanción con retirada del permiso de conducir deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, suponiendo una falta muy grave la omisión de dicha comunicación.

Artículo 18. Multas

En caso de infracciones de tráfico, la empresa asumirá:

- a. El 100% cuando el motivo de la infracción sea imputable al mantenimiento del vehículo: placas, documentación, rótulos, tarjetas de transporte, etc.
- b. El 100% cuando se sancione por mal aparcamiento en la prestación de un servicio o entierro.
- c. El 0% cuando el motivo de sanción sea:
 1. Omitir una señal de STOP
 2. Efectuar adelantamiento en lugar prohibido
 3. No llevar puesto el cinturón de seguridad
 4. Exceso de velocidad en 20 o más Km/h del límite establecido
 5. Aquellas calificadas como graves o muy graves por el código de circulación vigente
- d. El 50% en los demás casos

Artículo 19. Seguro de accidente.

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

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

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Se podrá negociar entre la empresa y las personas trabajadoras la contratación de pólizas que aseguren cantidades superiores a las indicadas en este artículo, si bien la diferencia de la prima deberá ser asumida por las personas trabajadoras.

Artículo 20. Jubilación anticipada

Respecto del acceso a la jubilación anticipada de las personas trabajadoras, se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa de aplicación. Aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa igual o superior a 20 años, como premio de antigüedad, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial por su decisión.

Cuando la persona trabajadora 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 la persona trabajadora jubilado parcialmente pueda acumularse plurianualmente 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 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 la persona trabajadora acceda a la jubilación parcial, la ayuda regulada en el párrafo anterior se reducirá en el importe correspondiente a la cotización empresarial que exceda del porcentaje de contratación derivado del contrato temporal de la persona trabajadora relevado con motivo de la jubilación parcial.

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 22. Retribuciones

La subida salarial prevista para toda la vigencia del convenio será del IPC real incrementado en el 0,5%.

Excepcionalmente, se establece un mínimo y un máximo para la subida salarial que se aplicará en los años 2023 y 2024, de tal manera que la revisión descrita en el párrafo anterior no podrá ser inferior al 2% ni superior al 4% en 2023; ni inferior al 2% ni superior al 5% en 2024.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Artículo 23. Pagas extraordinarias

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias cuyo importe será igual a una mensualidad, excluyendo los conceptos de Horas Extraordinarias e Incentivos.

Dichas pagas se harán efectivas los días 15 de marzo (Beneficios), 10 de Julio (verano) y 15 de diciembre (Navidad) y serán de devengo semestral, excepto la de Beneficios, que se devengará de 01 de abril a 31 de marzo.

Adicionalmente y para el personal funerario (excluido el de oficina) se establece una paga extraordinaria como gratificación a la Plena Dedicación a la empresa en la misma cuantía establecida en el párrafo 1 excepto el plus de inacción (art. 24). Dicha paga será de devengo anual, de 30 de junio a 01 de julio y se hará efectiva el 10 de julio.

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 pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

Este complemento no será de aplicación al personal de oficina, sea cual fuere 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 retribución variable será fijada por la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, basándose en criterios colectivos e individuales vinculados a dichos objetivos/resultados de calidad y entrará en vigor en la fecha que en cada caso se establezca.

Este plus de incentivos será calculado mensualmente tras comprobar la eficiencia de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

. Satisfacción del cliente. Se ajustará por valoración NPS del servicio prestado y opinión del cliente. Las escalas se tomarán dentro de los siguientes rangos, pudiendo adoptarse medidas disciplinarias en caso de que el grado de satisfacción del cliente no supere los mínimos de satisfacción esperados:

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

No satisfecho: 1-6

Indiferente: 7-8

Satisfecho: 9-10

. Uniformidad:

Identificación de la persona trabajadora como miembro de la empresa

Pulcritud en el aseo y aspecto personal

Artículo 26. Dietas

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

Igualmente, todas las personas trabajadoras percibirán en concepto de “Gastos varios” la cantidad de 12,00 € para los traslados internacionales y de 6,00 € para los nacionales.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Las partes firmantes entienden necesario que se produzca la reducción y, a ser posible, eliminación de las horas extraordinarias, al objeto de facilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tal efecto, recomiendan que este concepto desaparezca con objeto de incentivar un incremento real y efectivo del empleo.

No obstante, y debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas que deba realizar el personal funerario para la cobertura de las posibles ausencias imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias siempre que excedan de la jornada máxima establecida, con los límites recogidos en el art. 35 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Cuando la persona trabajadora sea llamada para realizar un servicio fuera de su horario ordinario de trabajo y en domingo, la empresa le abonará al menos dos horas extraordinarias, con independencia de la duración del servicio.

La valoración de las horas extraordinarias se realizará conforme a lo dispuesto en la tabla salarial anexa.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Artículo 28. Ropa de trabajo.

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

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 en relación al servicio que se esté efectuando, u otra cuestión relacionada con la Funeraria, quedando totalmente prohibido dejar el vehículo solo, a no ser por 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: siempre uniforme completo, también en situación de lluvia.

CAPITULO V Salud laboral

Artículo 29. Seguridad e higiene en el trabajo

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de 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 las personas trabajadoras 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.

Se dotará al delegado de prevención de facultades para la observación del estado de la salud laboral de las personas trabajadoras. Para ello, se elaborará un reglamento de actuación cuya finalidad básica será 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 deberá tener realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos laborales, debiendo tener identificadas a aquellas personas trabajadoras para las que pueda ser necesario aplicar medidas especiales de protección; el plan de prevención de riesgos en los términos que la ley exige; y tendrá que optar por una de las formas del servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

La formación de las personas trabajadoras 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.

Todo el contenido 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 contacto con agentes biológicos, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para el correcto cumplimiento de la normativa específica; y las personas trabajadoras se obligarán al estricto cumplimiento de las medidas exigidas para evitar daños a su salud y/o seguridad.

Artículo 30. Reconocimientos médicos

La empresa facilitará al menos una vez al año un reconocimiento médico a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad del mismo. Este reconocimiento, de conformidad con el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será de carácter voluntario para las personas trabajadoras y se realizarán durante la jornada laboral, computando como horas de trabajo efectivo.

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

Para este colectivo es recomendable la vacunación de BCG (tuberculosis), DTP (difteria, tosferina y tétanos) y Hepatitis B.

CAPITULO VI

Categorías Profesionales

Artículo 31. Categorías profesionales

Se establecen en este artículo los grupos profesionales según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En función de las tareas a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación el contrato determinará el grupo en el cual se debe integrar a la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias para el puesto.

El personal que preste sus servicios en las empresas objeto del presente convenio colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

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 profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Tareas. Actividades gerenciales y aquéllas asimilables a las mismas.

Se engloban 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 los 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 trabajadores.
- **Encargado.** Su función es la de coordinar los servicios para el óptimo funcionamiento del capital humano de la empresa. Suple al encargado general en ausencia de éste, quedando encomendado de sus funciones.

Grupo B. Personal funerario

Criterios generales. Personal que ejecuta con autonomía y bajo especificaciones precisas trabajos cualificados que necesitan adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación. Bachillerato, Formación Profesional

Tareas. A título enunciativo se incluyen las actividades relacionadas con la prestación del servicio funerario.

Se engloban dentro de este grupo profesional:

- **Funerario de Primera.** Es el trabajador encargado de evacuar los documentos relacionados con la prestación de las distintas modalidades de servicios en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc.; de llevar a cabo la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales cuidando de la instalación de capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionamientos en el féretro y tareas similares como vestidura de cadáveres; conducir los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre o camión furgón, bien en la propia localidad hasta el cementerio o entre poblaciones; ayudar al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio; y atender al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio
- **Funerario de Segunda.** Es el trabajador encargado de evacuar los documentos relacionados con la prestación de las distintas modalidades de servicios en los

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc.; de llevar a cabo la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales cuidando de la instalación de capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionamientos en el féretro y tareas similares como vestidura de cadáveres; y ayudar al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio.

Transcurridos 5 años desde que la persona trabajadora accedió a esta categoría, automáticamente pasará a la categoría superior.

- **Funerario de Tercera.** Es el encargado de conducir los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre o camión furgón, bien en la propia localidad hasta el cementerio o entre poblaciones; ayudar al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el interior de la iglesia, cementerio o depósito judicial. También puede llevar a cabo la entrega a domicilio de féretros y capillas ardientes realizando, si fuera 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.** 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 y chapa-pintura como en repuestos y herramientas, así como en los accesorios propios del servicio fúnebre (ganchos, gomas, etc.). Llevará un registro donde anotará las reparaciones más importantes (baterías, ruedas, recambios, cambios de aceite y filtros, amortiguadores, etc.). Realizará la conducción de cadáveres o restos mortales en coche fúnebre o furgón, bien en la propia localidad hasta el cementerio o bien entre poblaciones, ayudando además al traslado del cadáver hasta el vehículo y desde éste hasta el interior de la iglesia, cementerio o depósito judicial. También puede llevar a cabo la entrega a domicilio de féretros y capillas ardientes, el acondicionamiento de cadáveres y demás tareas similares, realizando si fuera preciso la tramitación de documentos en juzgados, centros de salud, parroquias, etc.
- **Tanatopractor.** Es la persona trabajadora con el diploma acreditativo de su especialidad, que realizará tareas propias de funcionario de primera coordinador, realizando 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 Primera.

Grupo C. Personal de oficios varios

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

Formación. Formación Profesional, ESO o equivalente y conocimientos elementales relacionados con las tareas desempeñadas.

Tareas. A título enunciativo se incluyen las actividades auxiliares o de apoyo en la prestación del servicio funerario.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Se engloban dentro de este grupo profesional:

- **Oficial de Primera.** Es la persona trabajadora que posee la técnica adecuada a su oficio, ejecuta 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, consisten en: inhumaciones, exhumaciones, elaboración de listas de fosas, recogida de madera, limpieza de recintos, confección de losas de cierre, extracción y colocación de lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos, incluso si no hay inhumación o exhumación. Asimismo, debe efectuar obras de reparación en general y colaborar en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente al cementerio y sus accesos.
Deberá poseer autorización para utilizar los vehículos, elementos mecánicos y móviles necesarios para efectuar sus tareas a diferentes niveles.
- **Peón especialista.** Bajo las ordenes del Oficial de Primera y con responsabilidad e iniciativa limitadas, ejerce una función de carácter manual en la prestación de los servicios. Debe colaborar en el transporte manual de cadáveres, féretros y materiales al cementerio y 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 necesitan adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación. Bachillerato, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas. Se incluyen las actividades de contabilidad y administración y otras asimilables.

Se engloban dentro de este grupo profesional:

- **Jefe Administrativo.** Tiene a su cargo y desarrolla, con la adecuada preparación profesional, tareas administrativas o de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad, pudiendo o no tener personal bajo su supervisión.
- **Oficial Administrativo.** Administrativo que, con iniciativa restringida y subordinación al Jefe Administrativo, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de libros y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y cotización a la Seguridad Social y demás trabajos similares.
- **Auxiliar Administrativo.** Realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que son fundamentalmente mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos, como errores de operación o de máquina.

Grupo E. Personal de servicios auxiliares

Criterios generales. Personal que ejecuta sus tareas bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Sus funciones no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

Formación. Formación Profesional, ESO o equivalente y conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Tareas. Se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares de apoyo tanto en la prestación del servicio funerario como en aspectos administrativos, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

Se engloban dentro de este grupo profesional:

- **Auxiliar de Recepción.** Tiene a su cargo la vigilancia de las puertas de acceso a las instalaciones de la empresa y de las personas que entran y salen de las mismas, informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus trámites o sobre las salas velatorias, y que se guarde el orden debido. También tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las dependencias de la empresa. Podrá realizar, a petición de sus superiores y dentro de su jornada habitual, las tareas administrativas propias de un Auxiliar Administrativo. Se equiparan dentro de esta categoría las figuras de azafata, recepcionista, ordenanza, portero, telefonista, vigilante y conserje.
- **Agente de ventas o contratación.** Tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los oportunos presupuestos y concertando con ellas todo lo referente a los servicios que deban prestarse.
- **Mozo.** Realiza, sin iniciativa propia, las funciones que le encomiende el encargado general.

CAPITULO VII

Derechos de representación colectiva

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

Ambas partes se comprometen al cumplimiento de lo articulado en la Ley 11/1985 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 períodos

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

de hasta 3 meses, y siempre previa notificación de tal extremo a la dirección de la empresa. Igualmente, para el supuesto de que haya únicamente un 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.

CAPITULO 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 art. 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán 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 realizados en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también realizados 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, pero con la misma causa y para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente.

Artículo 35. Período de prueba.

Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un período 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 período de prueba podrá ser superior al tiempo establecido para la duración del contrato

El período de prueba establecido en el contrato quedará interrumpido en caso de que el trabajador caiga en situación de IT antes de la finalización del mismo, reanudándose su cómputo a la finalización de dicha IT.

Artículo 36. Finiquito y extinción

De conformidad con el artículo 49 del Texto Refundido 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 6 meses, se acuerda que sea de 15 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 de finiquito.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

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.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiese a la fecha de cese los salarios correspondientes al período 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 materia de contratación laboral, estableciendo para ello la obligación del empresario de entregar a aquéllos 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

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen derecho a que la empresa les facilite, 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 de formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del sector.

En todo caso y conforme al art. 23.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un período de hasta 3 años. La concreción del disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

En todos los casos, las personas trabajadoras 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 este beneficio.

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 su compensación horaria o económica.

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

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

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.

CAPITULO 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 con ocasión del desempeño 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, por el presente Convenio Colectivo y por las demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves, según los artículos 42 a 45 siguientes.

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 las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones para su 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.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

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 presupuestos o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para la obtención de 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 como 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 concurran 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 42, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 42.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 42.3) o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 42.7), 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 42.4.) 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 en un período de un año.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos en un período de un año.
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, vehículos 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 del 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.

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.

CAPITULO 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 inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del Texto Refundido del 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 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del presente convenio, con las

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

condiciones, procedimiento, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho artículo 82.3 ET.

Si el período de consultas antes referido terminase sin acuerdo entre las partes, se someterá a la mediación del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo tampoco en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Autonómica o, en su defecto, Nacional de Convenios Colectivos.

CLAUSULAS 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.

En cumplimiento de lo establecido en el RDL 32/2021 de Medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, si durante la vigencia del presente convenio se aprobara, a nivel de Comunidad Autónoma, un convenio para el sector de pompas fúnebres, los trabajadores afectos al presente convenio pasarían a regirse por aquél, salvo en las materias expresamente contempladas en el art. 84.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

LUNES, 13 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 30

ANEXO I
Tabla salarial del ejercicio 2022

Grupo A	Retribución mensual		
	Salario Base	Plus Inacción	Valor hora extra
Encargado General	1.635,43	170,86	15,75
Encargado	1.493,69	170,86	15,75
Grupo B			
Funerario de 1ª	1.415,77	170,86	15,75
Funerario de 2ª	1.251,37	170,86	15,75
Funerario de 3ª	1.014,29	170,86	15,75
Funerario Nocturno	1.415,77	170,86	15,75
Conductor -Mecánico	1.429,53	170,86	15,75
Tanatopractor	1.415,77	170,86	15,75
Grupo C			
Oficial de 1ª	1.251,37	0,00	12,90
Peón Especialista	1.054,78	0,00	12,90
Grupo D			
Jefe administrativo	1.635,47	0,00	12,90
Oficial Administrativo	1.488,96	0,00	12,90
Auxiliar administrativo	1.155,45	0,00	12,90
Grupo E			
Agente de ventas o contratación	1.488,96	0,00	12,90
Auxiliar de recepción	1.155,45	0,00	12,90
Mozo	1.054,78	0,00	12,90