

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 10 de julio de 2018 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del Convenio Colectivo del personal de Serfunle (n.º Convenio 24004282011988).

Vista el acta de fecha 17 de mayo de 2018 de firma del Convenio Colectivo del personal de Serfunle (n.º de Convenio 24004282011988) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo de 2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo de 2018, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio de 2015, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre de 2016 (Boletín Oficial de Castilla y León 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio de 2015, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (Boletín Oficial de Castilla y León 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora. En todo caso, si se aplica al sector público deberán respetarse las limitaciones en materia presupuestaria establecidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes así como el resto de la normativa aplicable a las contrataciones en el sector público.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León a 10 de julio de 2018.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE SERFUNLE, SA 2016-2020

Capítulo primero

Ámbito de aplicación y denuncia

Artículo 1.º.—Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo, suscrito el 17 de mayo de 2018 entre los representantes legales de la empresa Serfunle, SA y, por la parte social, por los Delegados de Personal (representación legal de los trabajadores al servicio de la misma), será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios retribuidos en la Entidad Mercantil Serfunle, SA, con independencia de dónde se ubique el Centro de Trabajo y de las funciones que desarrollen, con la única exclusión del Director-Gerente de la Entidad.

Artículo 2.º.—Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, finalizando el día 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de que sus efectos económicos y en todo aquello que sea favorable para los trabajadores, se apliquen desde el día 1 de enero de 2016.

Artículo 3.º.—Prórroga

Finalizado el Convenio, su contenido se prorrogará hasta la negociación de un nuevo Convenio.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su finalización sin que resulte necesario preaviso alguno para que surta efecto dicha denuncia.

Artículo 4.º.—Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción social, en uso de sus competencias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algún precepto o apartado del presente convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes, lo requiera expresamente.

Artículo 5.º.—Concurrencia

El presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo segundo

Organización del trabajo

Artículo 6.º.—Dirección y control del trabajo

1. Corresponde a la empresa, mediante sus Órganos de Gobierno, y al Sr. Director-Gerente de la misma, la organización, dirección y control de la actividad laboral, pudiendo aquella establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución de los trabajos que se estimen oportunas.

2. En cumplimiento de su obligación de trabajar, el trabajador prestará la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio colectivo y los acuerdos adoptados por la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de Dirección.

3. En cualquier caso, tanto los trabajadores como la empresa se someterán en sus relaciones a las exigencias de la buena fe.

4. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa, el Comité de Empresa tendrá funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en todo aquello que esté relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 7.º.—Ámbito funcional

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en la empresa Serfunle SA en la prestación de servicios fúnebres y gestión de cementerios, así como de los trabajadores que presten sus servicios en las dependencias e instalaciones de las mismas, ya sean tanatorios, cementerios, crematorios o cualquier otra donde se realicen las actividades descritas.

Artículo 8.º.—Movilidad funcional

1. La movilidad funcional de los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio se llevará a cabo sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o conocimientos profesionales precisos para ejercer la actividad laboral y la pertenencia al grupo profesional.

2. Se entenderá por grupo profesional el que comprenda conjuntamente la aptitud profesional, la titulación y, en general, los requisitos necesarios para ejercer la actividad profesional.

3. Los grupos profesionales quedan descritos en el artículo 36, quedando encuadrados en ellos los niveles profesionales hasta ahora vigentes. Las funciones que se describen son genéricas y meramente enunciativas y en ningún caso, son limitativas de las funciones que pudieran ser exigibles a los trabajadores por derivarse de las necesidades de la empresa, si en virtud de los conocimientos del trabajador/a, este/a está capacitado para ello y no constituye motivo de vejación y/o perjudica gravemente su formación Profesional. Si se realizan funciones no correspondientes al grupo profesional se aplicará lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.º.—Contratación

1. Disposición general.—Los contratos que celebre la empresa para servicio determinado, eventual, interino, temporal, y de relevo o cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

2. Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Esta modalidad contractual podrá tener la duración máxima que permita la normativa laboral vigente a la fecha de la firma de los mismos.

3. La empresa podrá utilizar cualquier fórmula de contratación que esté establecida legalmente o se establezca en el futuro, durante la vigencia del presente Convenio.

4. En los contratos a tiempo parcial, se podrán efectuar horas complementarias, en un porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 50% de las horas ordinarias contratadas; en todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no puede exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. La empresa, dadas las especiales características de la actividad que desarrolla, podrá comunicar al trabajador el día y hora de realización de dichas horas complementarias con una antelación de un (1) día de preaviso, esto es, podrán ser comunicadas el día de antes de su realización.

Capítulo tercero

Jornadas, horario, descansos y vacaciones

Artículo 10.º.—Jornada laboral

La duración máxima de la jornada de trabajo, con carácter general, será de 1.642 horas de trabajo al año. y una media semanal de 37,5 horas efectivas en cómputo anual.

En este cómputo anual de horas efectivas de trabajo ya están descontados los 18 días festivos que se mencionan en el artículo 14 del presente Convenio, por lo que no podrán minorarse tales días festivos de la jornada máxima establecida en el presente artículo, comprometiéndose tanto la empresa como la parte social al respeto de lo aquí previsto.

Artículo 11.º.—Calendario laboral. Jornadas y horarios

1. Dada la especial característica de la actividad de la empresa que viene obligada a la prestación de sus servicios durante los 365 días del año, y en algunas de sus Secciones en servicio de 24 horas, la Dirección General de la empresa determinará aquellas que deben de mantenerse sin interrupción y aquellas otras que deben trabajar los domingos o días festivos, para mantener el normal desarrollo de los mismos.

2. El calendario laboral, se establecerá anualmente, mediante acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa. Contemplará el cómputo anual de horas trabajadas, días laborables, días festivos, días de vacaciones y horarios de los diferentes turnos. La Dirección General de la empresa podrá determinar los horarios de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose establecer diferentes horarios por secciones o grupos de trabajadores/as, evitando los tiempos improductivos.

3. Este calendario será publicado y expuesto a fecha 1 de diciembre, en el tablón de anuncios de cada sección o centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, la empresa establecerá el calendario laboral necesario para el desarrollo de la actividad.

4. La distribución horaria de la jornada de trabajo (cuadrantes) se establecerá con dos meses de antelación y de acuerdo con las necesidades del servicio, donde se informará de los horarios de trabajo, festivos, turnos y días de disponibilidad (TD), así como el lugar o centro de trabajo. No

obstante, por necesidades del servicio no previsibles se contempla la modificación de turnos y festivos con un preaviso al trabajador afectado de al menos 24 horas.

5. El calendario de las vacaciones anuales también deberá ser aprobado en los 2 primeros meses del año.

Artículo 12.–Turno de guardia

Dadas las especiales circunstancias de la actividad, se estipula un turno de guardia fuera de la jornada laboral, los 365 días del año. Dicho turno no podrá exceder de 12 horas, respetando los descansos establecidos según la legalidad vigente.

Esta disponibilidad será voluntaria para los trabajadores en plantilla a fecha de 1 de enero de 2011 y obligatorio para las contrataciones posteriores.

La remuneración de dicho turno será de 30 € por día de guardia y trabajador.

Artículo 13.º.–Servicios extraordinarios

Dadas las especiales circunstancias que configuran la prestación laboral, así como el carácter de Servicio Público permanente e ininterrumpido de la actividad desarrollada por la empresa, durante los 365 días del año y las 24 horas del día, el personal podrá, voluntariamente, acceder a la cobertura de servicios extraordinarios (entendidos como aquellos que superen la capacidad del personal en horario habitual).

A estos efectos, la empresa podrá asignar a los voluntarios que no presten servicios en la fecha de que se trate según cuadrantes, o bien a los voluntarios que, prestando servicios en la fecha de que se trate, deban ampliar su jornada hasta un máximo de dos horas, bien al inicio (adelantando en dos horas la entrada), bien a la finalización de su jornada (retrasando la salida en dos horas), percibiendo el importe correspondiente fijado en las tablas del presente convenio.

La empresa avisará a los trabajadores de estos servicios en función de las planificaciones, pero en todo caso se deberán respetar los siguientes preavisos:

- Si la ampliación se solicita al inicio de la jornada, se deberá preavisar al trabajador antes de las 22.00 hs.
- Si la ampliación se solicita a la finalización de la jornada, se deberá preavisar al trabajador como mínimo al inicio de su jornada.

Artículo 14.º.–Descansos

1. El personal que por su puesto de trabajo se vea obligado a prestar servicio en domingo o día festivo, realizará su descanso semanal, por el sistema de rotación o por cualquier otra fórmula de recuperación, que, dadas las necesidades propias de un servicio público de esta naturaleza, sea necesario para mantener el normal desarrollo del mismo. Con carácter general, los trabajadores tendrán derecho, a un descanso semanal de dos días consecutivos.

2. En el calendario laboral, se contemplarán las 14 fiestas nacionales, regionales y locales, establecidas legalmente. Tendrán igualmente carácter festivo los días 24 y 31 de diciembre de cada año. Estas fiestas quedarán computadas dentro del calendario laboral de cada trabajador, como día festivo en descanso semanal o como día trabajado, en su caso. En caso de trabajar por calendario laboral, uno de cualquiera de estos festivos, el trabajador será compensado con otro día a disfrutar, a lo largo del año.

Dadas las especiales características de los trabajos desarrollados, se habilitarán los turnos necesarios para dar cumplimiento a lo previsto en este artículo, procurando que estas fiestas sean repartidas equitativamente entre el colectivo de trabajadores afectados.

3. Disfrutarán también de un día adicional de descanso durante la Semana Santa y otro durante las Fiestas de Navidad, que podrán añadir al descanso semanal, siempre que la actividad lo permita. Estos días también serán computados dentro del calendario laboral.

Artículo 15.º.–Vacaciones anuales

El personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En virtud del principio de organización de empresa, los períodos para su disfrute serán fijados por la Dirección de la empresa, preferentemente, entre los meses de abril y septiembre, ambos incluidos.

- a. Todos los trabajadores que lo deseen tendrán derecho a disfrutar de al menos quince días naturales de vacaciones entre los meses de junio y septiembre de cada año, ambos incluidos.
- b. Quienes disfruten su mes de vacaciones durante los meses de marzo, abril, mayo y octubre dará derecho a un día adicional de vacaciones si se disfruta una quincena consecutiva o de dos días adicionales de vacaciones si se disfruta el mes completo.

c. De forma excepcional, los trabajadores podrán solicitar permisos a cuenta del periodo vacacional, por un tiempo no superior a 10 días, ni inferior a 7, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y sea autorizado por la Dirección de la empresa. Tales permisos a cuenta no se concederán entre los meses de junio y septiembre de cada año.

d. Para que todos los empleados puedan disfrutar de días de vacaciones durante los meses estivales, se establecerá un riguroso turno de rotación de vacaciones.

Capítulo cuarto

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 16.–Permisos retribuidos

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrán derecho a permiso retribuido en los casos y con la duración que, a continuación, se indica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- a. Por maternidad: Los que marca la legislación laboral.
- b. Por paternidad: Los que marque la legislación vigente.
- c. Por matrimonio: Quince días.
- d. Por nacimiento de un hijo: Tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de los límites de la provincia de León el plazo será de cinco días.
- e. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento del cónyuge o de un familiar por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado: Tres o cinco días, dependiendo de que el hecho se produzca dentro o fuera, respectivamente, de los límites de la provincia de León.
- f. Por enfermedad grave o fallecimiento de tíos o sobrinos: Uno o tres días, dependiendo de que el hecho se produzca en la provincia de residencia del trabajador o fuera de ella.
- g. Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, por consanguinidad o afinidad: Un día.
- h. Por traslado del domicilio habitual: Dos días.
- i. Por reconocimiento médico: el tiempo necesario para su realización, siempre que medie justificación.
- j. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario para ello, siempre que medie justificación, y en las condiciones recogidas en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los empleados que realicen estudios para la obtención de un título oficial o profesional, tendrán derecho, sin perjuicio de su retribución, a las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de tener formalizada la matrícula en tales estudios y la justificación, asimismo, de haber concurrido a aquellos.

3. Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la empresa con la mayor antelación posible, debiendo justificarse la necesidad del permiso. Se sancionará todo caso en el que se compruebe la inexistencia de los motivos alegados o no se efectúe la reincorporación al trabajo a su debido tiempo.

4. Los días a que se refiere el presente artículo se computarán a partir del primer día laborable siguiente al que se ha producido la contingencia.

Artículo 17.º.–Licencias

1. A lo largo del año, los trabajadores con una antigüedad anterior a 31 de diciembre de 2010 tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días laborables de licencia por asuntos propios, no incluidos en los artículos anteriores, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, preavisando con suficiente antelación.

El personal, con ingreso posterior al 1 de enero de 2011, solo dispondrá de dos días de asuntos propios.

2. Tales días serán retribuidos y no podrán acumularse a las vacaciones anuales, ni a ningún otro permiso. Se disfrutarán previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, y sin que, cada vez, puedan disfrutarse más de tres días consecutivo.

3. En los casos en que el trabajador precise atender asuntos que requieran su presencia, podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso del año natural, que se computarán de una vez o en fracciones, siempre que, con la debida antelación, lo solicite por escrito a la Dirección de la empresa y lleve más de un año al servicio de la misma.

4. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador que haya disfrutado de licencia sin sueldo por un total de dos meses o más al año, durante tres años consecutivos, no podrá obtener una nueva licencia sin sueldo hasta que transcurran dos años más.

5. Al trabajador que disfrute licencia sin sueldo no se le computará el tiempo de duración de la misma a ningún efecto, pero se le respetarán todos sus derechos, con la excepción de aquellos que hayan de ser determinados en función del tiempo efectivamente trabajado.

6. La Dirección de la empresa atenderá y resolverá, con la mayor brevedad posible, las solicitudes de licencia formuladas por el personal, siempre que estén debidamente justificadas y las necesidades del Servicio lo permitan.

Artículo 18.º.–Excedencias

1. El trabajador que cuente con un año de servicio tendrá derecho a solicitar y obtener excedencia.

2. La excedencia podrá ser de dos clases: voluntaria y especial.

3. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador, siendo requisito para su concesión que el trabajador que la solicite tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa. Dicha excedencia se regirá por las siguientes normas:

1.^a.–La excedencia voluntaria se concederá por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

2.^a.–Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto. Tampoco le será computado el tiempo de excedencia a los efectos de antigüedad.

3.^a.–El excedente voluntario que no solicitare el reingreso con antelación superior a quince días, a contar desde la fecha de finalización del plazo de excedencia, causará baja definitiva al servicio de la empresa.

4.^a.–Quien estando en excedencia voluntaria desee reingresar en la empresa, lo solicitará por escrito a la Dirección de la misma, pasando a ocupar una vacante que exista en su Grupo Profesional. Si esta no existiera, el reingreso no tendrá lugar hasta que no se produzca dicha vacante. Igualmente, podrá solicitar el reingreso en otra plaza vacante de categoría inferior, hasta que haya plaza vacante en su Grupo de origen.

4. Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

a. Nombramiento por Decreto para cargo político, designación para cargo sindical, o elección para cargo de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus funciones en la empresa.

b. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Transitoria, y por todo tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

5. Al trabajador en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo, computándosele a los efectos de antigüedad el tiempo de duración de esta, si bien no tendrá derecho a percibir retribución alguna mientras permanezca en excedencia.

6. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de un mes, como máximo, desde que desaparezcan las causas que motivaron el pase a dicha situación. Los excedentes especiales que, al cesar en tal situación, no se reintegren a su puesto de trabajo en el plazo establecido causarán baja definitiva al servicio de la empresa.

7. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo

sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

8. La empresa podrá cubrir la plaza del trabajador en situación de excedencia especial por personal contratado con carácter temporal. Este personal cesará al reintegrarse aquel.

Capítulo quinto

Retribuciones

Artículo 19.º.—Salario base

El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio será el que, para cada nivel profesional, se contempla en el Anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 20.º.—Complemento de antigüedad

1. La cuantía del complemento de antigüedad consistirá en un porcentaje sobre el salario base, conforme a la siguiente tabla:

Años de antigüedad	% del salario base	Años de antigüedad	% del salario base
1	2,0	16	32,0
2	4,0	17	34,0
3	6,0	18	36,0
4	8,0	19	38,0
5	10,0	20	40,0
6	12,0	21	42,0
7	14,0	22	44,0
8	16,0	23	46,0
9	18,0	24	48,0
10	20,0	25	50,0
11	22,0	26	52,0
12	24,0	27	54,0
13	26,0	28	56,0
14	28,0	29	58,0
15	30,0	30 o más	60,0

2. El devengo del complemento de antigüedad se producirá de conformidad con los siguientes criterios:

- a. El día uno del mes correspondiente, cuando la nueva antigüedad se cumpla entre los días uno y quince del citado mes.
- b. El día uno del mes siguiente, cuando la nueva antigüedad se cumpla entre los días dieciséis y treinta y uno, ambos inclusive, del mes correspondiente.

3. Los trabajadores que se incorporen en la empresa a partir del 1 de enero de 2011 no devengarán complemento de antigüedad.

Artículo 21.º.—Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, por importe del salario base más el complemento de antigüedad y los complementos del puesto de trabajo, que se devengarán los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.

2. Asimismo, los trabajadores percibirán una tercera paga extraordinaria, de la misma cuantía que las anteriores, prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 22.º.-Complementos del puesto de trabajo

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a percibir los siguientes complementos del puesto de trabajo:

- a. El complemento de destino correspondiente al nivel del grupo profesional que se desempeñe.
- b. El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación horaria, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. Las cantidades a percibir por cada uno de los complementos anteriores, con su correspondiente desglose, son las que figuran en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio.

Artículo 23.º.-Complemento de productividad

1. El complemento de productividad vendrá destinado a retribuir el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos por la Dirección de la empresa, así como el desempeño del trabajador y la satisfacción del cliente, medido por el sistema de Calidad establecido en la Compañía.

2. Dichos objetivos deberán ser establecidos por la Dirección de la empresa durante los 2 primeros meses del año, previo informe emitido por la representación de los trabajadores, antes de ser publicados y comunicados a todo el personal.

3. A tal efecto, se establece un plus de productividad de hasta 2.000 euros (en salarios a jornada completa). Dicho plus se devengará en función del cumplimiento de los objetivos establecidos, los cuales tendrán los siguientes pesos: un 30% irá destinado a retribuir el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Sistema de Calidad implantado por la empresa; un 30% irá destinado a retribuir el cumplimiento de los objetivos económicos anuales establecidos para la Dirección; y el 40% restante se destinará a retribuir el interés, la iniciativa y la dedicación del personal en el desempeño de su labor profesional (valoración de la herramienta de mejora del desarrollo).

Para el devengo del 40% que retribuye el interés, la iniciativa y la dedicación, será necesaria la permanencia en la empresa de forma continuada durante el año natural correspondiente a su devengo (de 1 de enero a 31 de diciembre), perdiéndose el derecho a la valoración del interés, iniciativa y dedicación en caso contrario, así como en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación laboral, exceptuándose aquellas suspensiones derivadas de enfermedad profesional y accidente laboral, maternidad o paternidad.

4. La Paga de Productividad se liquidará dentro del primer trimestre del año posterior al devengo de la paga.

Artículo 24.º.-Otras retribuciones variables

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio percibirán, además de los conceptos salariales recogidos en los anteriores artículos del presente Capítulo, los siguientes pluses salariales, en los supuestos en que proceda su aplicación:

- a) Plus traslados cadáver fuera de la provincia

Cuando por necesidades del servicio el trabajador tenga que desplazarse para realizar el traslado de un cadáver fuera de la provincia de León y a más de 200 km de distancia, percibirá el importe de 0,19 € por km, que incluye el gasto por manutención. Si se generasen gastos de alojamiento serán a cargo de la empresa.

- b) Gastos de desplazamiento

Cuando por necesidades del servicio el trabajador tenga que desplazarse fuera del límite del territorio de la Mancomunidad Serfunle, y tal desplazamiento se realice en vehículo propio o mediante transporte público, el trabajador tendrá derecho a percibir gastos de desplazamiento, conforme a los siguientes criterios:

- 1.º.-Si el trabajador utiliza su propio vehículo para el desplazamiento, percibirá el importe por kilómetro que, en cada momento, conforme al criterio de la compañía.
- 2.º.-Si el trabajador realiza el desplazamiento en un medio de transporte público, tendrá derecho a ser resarcido por el importe exacto de los gastos de transporte debidamente justificado.
- 3.º.-El Director-Gerente de la Sociedad determinará, en cada caso, el medio de transporte a utilizar por el trabajador.

Artículo 25.º.-Anticipos sobre haberes

1. Los trabajadores tendrán derecho a la concesión, por causa justificada en necesidades económicas transitorias, de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Tales anticipos

serán concedidos a partir del día 10 del mes a que se refieren y serán amortizados íntegramente cuando el trabajador perciba la retribución ordinaria de que se trate.

2. En ningún caso se concederán estos anticipos de forma reiterada, de manera que ello pueda suponer el adelanto habitual de los haberes mensuales.

Artículo 26.º.-Anticipos reintegrables

1. Por necesidades debidamente justificadas, los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables por importe de una o dos mensualidades de sus retribuciones fijas y periódicas.

2. Estos anticipos no devengarán interés y serán objeto de reintegro, mediante descuento en la nómina mensual, durante cinco meses consecutivos si el anticipo es de una mensualidad, y durante diez meses consecutivos, si el anticipo es de dos mensualidades.

3. En ningún caso, podrá concederse un nuevo anticipo mientras el trabajador tenga otro pendiente de reintegrar.

4. Estos anticipos se concederán exclusivamente al personal que cuente con más de dos años de antigüedad en la empresa.

Capítulo sexto

Ayudas sociales

Artículo 27.º.-Ayuda por hijo discapacitado, físico o psíquico

Se establece una ayuda de 100 euros mensuales por cada hijo discapacitado (mínimo 33%), siempre que haya sido declarado como dependiente y se acrediten ambas circunstancias.

Esta ayuda será independiente y compatible con cualesquiera otras ayudas que vengan legalmente establecidas.

Capítulo séptimo

Jubilación y régimen asistencial

Artículo 28.º.-Jubilación voluntaria anticipada

1. El personal integrado en el ámbito del presente Convenio cuya edad sea inferior a dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación (de conformidad con la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social), podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos legales establecidos para ello.

2. En caso de jubilación voluntaria anticipada, la empresa abonará una indemnización a los trabajadores que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años y accedan a dicha jubilación, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Edad de jubilación ordinaria	Indemnización (€)
Inferior en un año	21.000,00
Inferior en dos años	24.000,00

Artículo 29.º.-Régimen asistencial

1. Se establece un reconocimiento médico completo anual, de carácter voluntario, para todo el personal de la empresa, salvo en los puestos en los que, por sus características, resulte necesario el reconocimiento desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales, siendo necesario en este último caso, informe previo de los representantes de los trabajadores.

2. En los casos de incapacidad laboral transitoria, debidamente justificada, producida durante el año 2018, la empresa abonará el complemento de hasta el 100% de los conceptos fijos desde el primer día.

3. A partir del año 2019 en adelante, en la primera situación de incapacidad laboral transitoria por contingencias comunes, debidamente justificada, en la que incurra cada trabajador al año, la empresa abonará el complemento de hasta el 100% de los conceptos fijos desde el primer día.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria por contingencias comunes, debidamente justificada, por segunda vez al año (en adelante), percibirán de la empresa una cantidad equivalente al 50 por 100 durante los tres primeros días de los emolumentos que les correspondieran y tuvieran carácter fijo en su cuantía. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se complementará la prestación que el trabajador perciba de la seguridad social hasta el 75 por 100 de los conceptos fijos. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, el complemento de la prestación económica se complementará el 100% de los conceptos salariales fijos.

En el caso de incapacidad laboral transitoria por contingencias profesionales, la empresa abonará el complemento hasta el 100% de los conceptos fijos desde el primer día.

4. La empresa suscribirá un seguro combinado de accidentes y vida para todos los trabajadores con más de seis meses de antigüedad en la misma, que garantice un capital de 25.000,00 euros en caso de fallecimiento del trabajador y de 50.000,00 euros en caso de invalidez permanente. Serán beneficiarios dicho seguro el propio trabajador y, en su caso, sus herederos o las personas que el mismo designe.

5. En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o de su cónyuge, hijos y/o familiares que conviva con el trabajador y a sus expensas, de forma debidamente acreditada, se prestará un servicio de enterramiento gratuito en lo que se refiere a los servicios propiamente prestados por la Entidad, que cubrirá como mínimo el servicio de básico (similar a una póliza de decesos) de recogida, acondicionamiento, féretro gama media y resto de servicios esenciales prestados por Serfunle. No incluye tasas de cementerio ni traslados fuera de la provincia. Las características de dicha prestación serán las que establezca la Comisión Paritaria. El mismo tratamiento se otorgará al trabajador jubilado que acredite haber prestado quince o más años de servicio a la empresa, y a su cónyuge.

6. El personal en activo que se jubile voluntariamente a la edad ordinaria, percibirá una gratificación equivalente al importe de los conceptos salariales fijos de una mensualidad por cada cinco años de servicios prestados. De este importe serán deducidos, a cargo del preceptor, los impuestos vigentes en cada momento.

Artículo 30.º.—Adecuación laboral

1. Los trabajadores mayores de 55 años o que presenten sustancial minoración física médicamente diagnosticada, tendrán derecho a ocupar puestos de trabajo que requieran menor esfuerzo físico, siempre que tales puestos sean acordes a su nivel y dicha minoración les permita el desarrollo de las funciones correspondientes a los mismos.

2. Los trabajadores a los que se les retire el permiso de conducir tendrán igualmente derecho a un puesto de trabajo sin merma de las retribuciones correspondientes a su nivel profesional, salvo que la retirada de dicho permiso se deba a dolo o culpa del trabajador, en cuyo caso se podrá asignar al mismo a un puesto de nivel inferior, percibiendo, en tal caso, las retribuciones correspondientes a este último puesto, hasta tanto no le sea devuelto el permiso de conducir.

Capítulo octavo

Vestuario y útiles de trabajo

Artículo 31.º.—Vestuario y útiles de trabajo

1. Los trabajadores/as que obligatoriamente deban llevar uniformidad de empresa, respetarán las prendas de trabajo que se le entreguen durante la vigencia de las mismas.

2. Igual tratamiento tendrá la uniformidad obligatoria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como equipos de protección individual.

3. De igual forma, la empresa facilitará al trabajador los materiales, útiles de trabajo e instrumentos que le sean necesarios al trabajador para el desempeño de sus cometidos.

4. Cuando por causas imputables al trabajador se deterioren prematuramente las prendas facilitadas, así como en el supuesto de que, por abandono, mala fe o uso indebido, se produjera el extravío o deterioro del vestuario o de los útiles de trabajo, se impondrá al trabajador la sanción correspondiente, sin perjuicio de la obligación de este de indemnizar a la empresa por el quebranto sufrido.

Capítulo noveno

Comisión paritaria

Artículo 32.º.—Comisión de Estudio y Seguimiento

1. Dentro de los quince días siguientes al de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan formado parte de la negociación de este Convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y tendrá además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a. Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el Convenio, sin alterar los acuerdos del mismo.
- b. Seguir la marcha de la empresa para su información al Comité de Empresa.

- c. Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente Convenio.
- d. Remitir el Texto del Convenio para su homologación y registro, por la Autoridad Laboral competente.
- e. A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y devenir conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de diez días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
 - El pronunciamiento que realice la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes tendrá carácter vinculante para las partes.
 - Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, en caso de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate.
 - Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir como mínimo un representante de la empresa y otro de los trabajadores debidamente convocados según el párrafo tercero de este artículo.
 - Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

Capítulo décimo

Seguridad y salud laboral

Artículo 33.º.—De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 y 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello, la empresa planificará anualmente la política a seguir en Seguridad y Salud Laboral, acogiéndose a cualquiera de las modalidades legales vigentes, para disponer de un Servicio de Prevención.

Se entiende por Servicio de Prevención el conjunto de medios necesarios para la realización de la actividad preventiva.

Artículo 34.º.—Cada trabajador/a deberá velar no solo por su propia salud y seguridad, sino también por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Artículo 35.º.—*Maternidad, paternidad y adopción.*

Durante la suspensión del contrato de trabajo por causas de parto, adopción y acogimiento, las empresas abonarán al trabajador/a el complemento salarial necesario para garantizarle, junto con la prestación que reciba de la Seguridad Social, el 100% de su salario real.

1. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante, lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2. En los supuestos de adopción guarda con fines de adopción y de acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador, bien a

partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

3. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. Toda mujer embarazada, previo informe de los servicios médicos del INSS o de la Mutua, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado (que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto), se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado conservando su grupo y nivel original, siempre que en la empresa exista un puesto más adecuado para la mujer, debiendo determinar la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En este supuesto, la dirección de la empresa designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

Capítulo undécimo

Clasificación del personal

Artículo 36.º.-Clasificación del personal

1. Los trabajadores encuadrados en el presente Convenio se clasificarán, en atención a las funciones desempeñadas por los mismos, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo	Denominación
1	Personal administrativo
2	Personal operario/funerario
3	Personal de vigilancia y control

2. Dentro de cada Grupo, y en función de las tareas desarrolladas por cada trabajador, se establecen los siguientes niveles profesionales:

Grupo 1: Personal administrativo

Niveles	Denominación
1	Jefe Administrativo
2	Administrativo de 1.ª
3	Administrativo de 2.ª
4	Auxiliar Administrativo

Grupo 2: Personal operario/funerario

a) Se establecen los siguientes niveles para la actividad de servicios funerarios:

Niveles	Denominación
1	Encargado

Niveles	Denominación
2	Funerario de 1. ^a
3	Funerario de 2. ^a
4	Funerario de 3. ^a

b) Se establecen los siguientes niveles para la actividad de cementerio e incineración de cadáveres:

Niveles	Denominación
1	Encargado
2	Oficial Jardinería
3	Oficial Cementerios
4	Peón Especialista

Grupo 3: Personal de vigilancia y control

Se establecen los siguientes niveles que son comunes tanto para la actividad de servicios funerarios, como para la actividad de cementerio e incineración de cadáveres:

Niveles	Denominación
1	Vigilante Nocturno
2	Auxiliar de Información

Artículo 37.—En cada uno de los Grupos Profesionales señalados en el artículo anterior se incluye la descripción del puesto de trabajo de acuerdo a los niveles profesionales que hasta ahora se han venido utilizando (Anexo 2). Las referidas funciones descritas son genéricas y meramente enunciativas y en ningún caso, son limitativas de las funciones que pudieran ser exigibles a los trabajadores por derivarse de las necesidades de la empresa, si en virtud de los conocimientos del trabajador/a, este/a está capacitado para ello y no constituye motivo de vejación y/o perjudica gravemente su formación profesional.

Capítulo duodécimo

Deberes laborales

Artículo 38.º.—*Inasistencia al trabajo*

1. Cuando por enfermedad u otra causa justificada los trabajadores se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la empresa en el plazo más breve posible y siempre dentro de las dos primeras horas del inicio de su jornada laboral.

2. En los casos de ausencia por enfermedad, los trabajadores vendrán obligados a justificar su baja de forma inmediata.

Capítulo decimotercero

Faltas y sanciones

Artículo 39.º.—*Clasificación de las faltas*

Las faltas cometidas por los empleados de la Entidad se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 40.º.—*Faltas leves*

Se consideran faltas leves:

- Las de impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cuando la misma sea superior a cinco minutos e inferior a quince, que causen perjuicio reparable.
- La desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen con la empresa, o la desobediencia a los superiores, siempre que tales actitudes no se manifiesten de palabra, en cuyo caso se consideran como faltas graves.
- Las relativas a la falta de pulcritud personal y del uniforme.
- No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o de teléfono, lo que se deberá hacer en el plazo máximo de cinco días después de haber realizado dicho cambio.

f. La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene, siempre que ello no dé lugar a un accidente o se ocasione algún daño personal o material, en cuyo caso se considerará como falta grave.

Artículo 41.º.–Faltas graves

Se consideran faltas graves:

- a. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b. Las de impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cuando las mismas se lleven a cabo por el trabajador de forma reiterada.
- c. No acudir al trabajo sin causa justificada, ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso, o el retraso injustificado superior a quince minutos.
- d. Pronunciar insultos o palabras malsonantes durante la prestación de los servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- e. La simulación de enfermedad o accidente.
- f. No comunicar a la Entidad las situaciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales y a las retribuciones netas del trabajador, lo que se deberá realizar dentro de los cinco días siguientes a los que dichas situaciones se modifiquen, así como incumplir los plazos de preaviso en los casos de cese voluntario en la empresa.
- g. Falsear los datos en las declaraciones que deba formular el trabajador, sea cual sea la finalidad para la que se soliciten.
- h. La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se considera como falta muy grave.
- i. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se consideran faltas muy graves.
- j. El solicitar o aceptar propinas de los usuarios de los servicios que presta la Sociedad.
- k. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias de la que se deriven consecuencias a terceros.

Artículo 42.º.–Faltas muy graves

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con, la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
- h. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- j. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- k. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- l. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias y protocolarias de la que se deriven reclamaciones por parte de terceros
- m. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- n. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

- o. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- p. El acoso sexual.
- q. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales, debidamente advertida.
- r. Negarse a realizar un servicio.
- s. La comisión de dos faltas graves en un periodo de doce meses o cinco leves en veinticuatro meses.

Artículo 43.º.—Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de esta, serán las siguientes:

- a. Por la comisión de una falta leve: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b. Por la comisión de falta grave: Amonestación por escrito con constancia en el expediente personal o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- c. Por la comisión de falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días, o despido.

Artículo 44.º.—Prescripción de las faltas

1. La facultad de la Sociedad para imponer sanciones prescribirá:
 - a. En el caso de falta leve: A los diez días.
 - b. En el caso de falta grave: A los veinte días.
 - c. En el caso de falta muy grave: A los sesenta días.
2. El cómputo de los plazos a que se refiere el punto anterior se iniciará desde que fuera conocida la falta, o pudiera conocerse la misma, por la Dirección de la empresa.
3. Las faltas prescribirán, en todo caso, transcurridos seis meses desde la comisión de las mismas.

Artículo 45.º.—Imposición de sanciones

1. Las sanciones serán impuestas por el Sr. Director-Gerente de la Entidad.
2. De la imposición de cualquier sanción se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Capítulo decimocuarto

Derechos sindicales

Artículo 46.º.—Secciones sindicales

1. Se reconocen las Secciones Sindicales de los diversos sindicatos en el ámbito de la empresa.
2. Siempre y cuando cuenten con un mínimo de afiliados que suponga un cuarenta por ciento del total de la Plantilla tendrán derecho, además a designar un delegado.
3. Se reconoce a las Secciones Sindicales el derecho a realizar reuniones, asambleas o cuantos actos de esta índole se deseen celebrar, utilizando un máximo de doce horas semestrales de la jornada de trabajo, debiendo comunicarse previamente dicha celebración a la Dirección de la Sociedad con la antelación establecida por las leyes.
4. En todo caso, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos durante el tiempo en que se celebren tales reuniones.
5. La empresa garantiza la libre sindicación y organización de los trabajadores y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.
6. Los Representantes del Personal y los Delegados Sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales establecido por las normas laborales y no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de dicha representación.

Capítulo decimoquinto

Formación y promoción profesional

Artículo 47.º.—Formación y promoción profesional

1. La empresa fomentará la formación educativa y profesional de los trabajadores integrados en el ámbito del presente Convenio mediante la realización y práctica de cursos tendentes a dotar a dichos trabajadores de unos conocimientos profesionales completos y actualizados que les permita la promoción profesional.

2. A este respecto, por cualquiera de las partes se podrá proponer Planes Anuales de Formación, tendentes a la consecución de los objetivos expuestos.

3. La empresa facilitará la promoción profesional de sus trabajadores, sin más limitaciones que la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Capítulo decimosexto

Revisión salarial

Artículo 48.º.—Cláusula de revisión salarial

Se establece una cláusula de revisión salarial, para los ejercicios de 2016 a 2020, ambos incluidos, según sigue:

- Para el año 2016.—Un incremento del 1% sobre los conceptos fijos de convenio (artículo 19 y 22)

- Para el año 2017.—Un incremento del 1% sobre los conceptos fijos de convenio (artículo 19 y 22)

- Para los años 2018, 2019 y 2020.—El incremento se llevará a cabo de acuerdo con el porcentaje que se fije en los Presupuestos Generales del Estado que vayan siendo aprobados para cada ejercicio. Dicho incremento salarial será de aplicación sobre los conceptos retributivos de carácter fijo.

No obstante, dicha actualización deberá en todo caso respetar los límites máximos dispuesto en los Presupuestos Generales del Estado que para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo sean aprobados, de forma que, si estos establecieran un límite inferior, actuará en todo caso como límite para los incrementos salariales.

Las actualizaciones que correspondan de conformidad con lo anterior se abonarán de siguiente forma:

- Los importes que, con carácter retroactivo correspondan a la actualización del año 2016, serán incluidos en nómina y abonados en tal concepto, mediante un único pago que se realizará necesariamente dentro de los 3 meses siguientes a la publicación del presente convenio.

- Los importes que, con carácter retroactivo correspondan a la actualización del año 2017, serán incluidos igualmente en nómina y abonados en tal concepto, mediante un único pago que se realizará necesariamente dentro de los 3 meses siguientes a la publicación del presente convenio.

- Las actualizaciones que procedan en los años 2018, 2019 y 2020 de conformidad con los Presupuestos Generales del Estado, serán incluidos en nómina a partir de la misma, abonándose igualmente los importes que correspondan con carácter retroactivo, todo ello dentro de los 3 meses siguientes a la aprobación y publicación de la citada Ley.

Por su parte, los pluses salariales mantendrán las cuantías que se recogen en el Anexo I, "Pluses Salariales 2016-2019" y "Pluses Salariales a partir del año 2020".

Capítulo decimoséptimo

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 49.º.—Igualdad

La empresa afirma compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En virtud de ello, las partes firmantes pondrán especial atención en el cumplimiento del principio recogido en el ordinal anterior en materias, tales como el acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Este compromiso conllevará la aplicación, una vez firmado, del Plan de Igualdad del Grupo Memora.

Disposición final.

La Comisión Paritaria del Convenio, se reunirá y propondrá las modificaciones que puedan corresponder de conformidad con el contenido de la normativa cuya parte dispositiva prevea expresamente su aplicación al Sector Público, y lo que corresponda será de aplicación inmediata.

ANEXO 1.I- TABLA SALARIAL 2016

Para el año 2016 se establecen las siguientes retribuciones, en cómputo mensual, por 15:
Salario Base Convenio

Grupo 1: Personal Administrativo

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Jefe de Administrativo	1002,48
Administrativo de 1. ^a	852,59
Administrativo de 2. ^a	852,59
Auxiliar Administrativo	699,82

Grupo 2: Personal Operario (Servicios Funerarios)

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Encargado	936,67
Funerario de 1. ^a	852,59
Funerario de 2. ^a	768,01
Funerario de 3. ^a	708,16

Grupo 2: Personal Operario (Cementerio)

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Encargado	936,67
Oficial Jardinería	816,32
Oficial Cementerios	768,01
Peón Especialista	744,32

Grupo 3: Personal de Vigilancia y Control

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Vigilante Nocturno	852,51
Auxiliar de Información	529,71
Complemento de Destino	

Grupo 1: Personal Administrativo

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Jefe Administrativo	532,85
Administrativo de 1. ^a	476,03
Administrativo de 2. ^a	421,87
Auxiliar Administrativo	367,65

Grupo 2: Personal Operario (Servicios Funerarios)

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Encargado	499,94
Funerario de 1. ^a	476,034
Funerario de 2. ^a	421,88
Funerario de 3. ^a	367,71

Grupo 2: Personal Operario (Cementerio)

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Encargado	499,94
Oficial Jardinería	305,49
Oficial Cementerios	288,19
Peón Especialista	272,19

Grupo 3: Personal de Vigilancia y Control

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Vigilante Nocturno	476,03
Auxiliar de Información	244,98
Complemento Específico	

Grupo 1: Personal Administrativo

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Jefe de Administrativo	587,40
Administrativo de 1. ^a	392,48
Administrativo de 2. ^a	392,48
Auxiliar Administrativo	327,04

Grupo 2: Personal Operario (Servicios Funerarios)

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Encargado	554,49
Funerario de 1. ^a	448,28
Funerario de 2. ^a	448,28
Funerario de 3. ^a	448,28

Grupo 2: Personal Operario (Cementerio)

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Encargado	448,28
Oficial Jardinería	328,06
Oficial Cementerios	312,24
Peón Especialista	294,11

Grupo 3: Personal de Vigilancia y Control

Nivel	Importe mensual 2016 (€ x 15)
Vigilante Nocturno	448,28
Auxiliar de Información	264,70

ANEXO 1.II- TABLA SALARIAL 2017

Para el año 2017 se establecen las siguientes retribuciones, en cómputo mensual, por 15:
Salario Base Convenio

Grupo 1: Personal Administrativo

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Jefe de Administrativo	1.012,51
Administrativo de 1. ^a	861,12
Administrativo de 2. ^a	861,12
Auxiliar Administrativo	706,82

Grupo 2: Personal Operario (Servicios Funerarios)

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Encargado	946,04
Funerario de 1. ^a	861,12
Funerario de 2. ^a	775,69
Funerario de 3. ^a	715,24

Grupo 2: Personal Operario (Cementerio)

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Encargado	946,04
Oficial Jardinería	824,48
Oficial Cementerios	775,69
Peón Especialista	751,76

Grupo 3: Personal de Vigilancia y Control

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Vigilante Nocturno	861,04
Auxiliar de Información	535,01
Complemento de Destino	

Grupo 1: Personal Administrativo

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Jefe Administrativo	538,18
Administrativo de 1. ^a	480,79
Administrativo de 2. ^a	426,09
Auxiliar Administrativo	371,33

Grupo 2: Personal Operario (Servicios Funerarios)

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Encargado	504,94
Funerario de 1. ^a	480,79
Funerario de 2. ^a	426,11
Funerario de 3. ^a	371,39

Grupo 2: Personal Operario (Cementerio)

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Encargado	504,94
Oficial Jardinería	308,55
Oficial Cementerios	291,07
Peón Especialista	274,92

Grupo 3: Personal de Vigilancia y Control

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Vigilante Nocturno	480,79
Auxiliar de Información	247,43
Complemento Específico	

Grupo 1: Personal Administrativo

Nivel	Importe mensual (€ x 15)
Jefe de Administrativo	593,27
Administrativo de 1. ^a	396,41
Administrativo de 2. ^a	396,41
Auxiliar Administrativo	330,31

Grupo 2: Personal Operario (Servicios Funerarios)

Nivel	Importe mensual (€ x 15)
Encargado	560,04
Funerario de 1. ^a	452,77
Funerario de 2. ^a	452,77
Funerario de 3. ^a	452,77

Grupo 2: Personal Operario (Cementerio)

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Encargado	452,77
Oficial Jardinería	331,35
Oficial Cementerios	315,37
Peón Especialista	297,06

Grupo 3: Personal de Vigilancia y Control

Nivel	Importe mensual 2017 (€ x 15)
Vigilante Nocturno	452,77
Auxiliar de Información	267,35

PLUSES SALARIALES 2016-2019

Servicio	Importe (€)
Por cada servicio judicial	21,00
Turno guardia 12 horas por día trabajado	30,00
Por cada Servicios Extraordinario	27,00
Salida corta (Retirada cadáver fuera Mancomunidad hasta 50 km)	11,00
Salida corta (Retirada cadáver fuera Mancomunidad a más de 50 km)	14,50
Por cada traslado, en la provincia y hasta 50 kilómetros de distancia	22,00
Por cada traslado, en la provincia y a más de 50 kilómetros de distancia	29,00
Por cada traslado, fuera de la provincia hasta 200 kilómetros de distancia	40,00
Por cada traslado, fuera de la provincia y a más de 200 kilómetros (Este importe incluye manutención y se excluye pernoctación)	0,19 km

PLUSES SALARIALES A PARTIR DEL AÑO 2020

Servicio	Importe (€)
Por cada servicio judicial	22,00
Turno guardia 12 horas por día trabajado	31,00
Por cada Servicio Extraordinario	28,00
Salida corta (Retirada cadáver fuera Mancomunidad hasta 50 km)	11,50
Salida corta (Retirada cadáver fuera Mancomunidad a más de 50 km)	15,00
Por cada traslado, en la provincia y hasta 50 kilómetros de distancia	22,50
Por cada traslado, en la provincia y a más de 50 kilómetros de distancia	29,50
Por cada traslado, fuera de la provincia hasta 200 kilómetros de distancia	41,00
Por cada traslado, fuera de la provincia y a más de 200 kilómetros (Este importe incluye manutención y se excluye pernoctación)	0,19 km

ANEXO 2.-INVENTARIO DE PUESTOS DE TRABAJO Y DESCRIPCIÓN DE NIVELES PROFESIONALES

Grupo 1: Personal administrativo

- Jefe Administrativo. - Es el trabajador que, a las órdenes directas del Director-Gerente de la empresa, tiene a su cargo, con propia iniciativa y responsabilidad, la Oficina y/o la Contabilidad de la Entidad, cuidado de la distribución y calidad de los trabajos encomendados a la misma y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal a su cargo, debiendo realizar por sí y con la ayuda de los demás trabajadores bajo su mando, los trabajos propios de su Grupo.

- Administrativo de 1.^a.-Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe Administrativo, y en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil y el desarrollo del procedimiento administrativo, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, despacho de documentación, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales, contabilidad, etc., utilizando para ello los medios mecánicos a su disposición. Asimismo, tiene la tarea de ofrecer y contratar las diversas modalidades de servicios prestados por la Entidad y se encarga de atender al público en asuntos relacionados con el objeto propio de los mismos.

- Administrativo de 2.^a.-Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil y el desarrollo del procedimiento administrativo, realiza trabajos tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, despacho de documentación, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales, contabilidad, etc., a las órdenes del Jefe Administrativo y del Administrativo de 1.^a, utilizando para ello los medios mecánicos a su disposición. Asimismo, ofrece y contrata las diversas modalidades de servicios prestados por la Entidad y se encarga de atender al público en asuntos relacionados con el objeto propio de los mismos.

- Auxiliar Administrativo.-Es el empleado que, sin iniciativa propia, realiza trabajos administrativos, colaborando con el Jefe Administrativo y con los Administrativos, a cuyas órdenes se encuentra, en las funciones a ellos encomendadas, procurando, mediante la práctica, ir adquiriendo los conocimientos necesarios para realizar trabajos de superior responsabilidad. Atiende asimismo al público en los asuntos relacionados con el objeto propio de sus tareas.

Grupo 2: Personal operario

a) de la actividad de servicios funerarios

- Encargado.-Es el trabajador que, a las órdenes directas del Director-Gerente de la empresa, tiene a su cargo, y bajo su responsabilidad directa, la correcta prestación de los servicios funerarios y/o del mantenimiento de los edificios y demás instalaciones afectas a dicha prestación, coordinando para ello el personal bajo su mando. A tal efecto, bajo su propia iniciativa y responsabilidad, ordena los trabajos y supervisa que los mismos se realicen adecuadamente. En caso de necesidad, realiza igualmente las tareas propias del Funerario de 1.^a, teniendo capacitación suficiente para conducir los vehículos afectos a la prestación de los servicios.

- Funerario de 1.^a.-Es el trabajador que, con iniciativa propia, y a las órdenes directas del Encargado, presta las diversas modalidades de servicios y realiza la tramitación de los documentos relacionados con la prestación de los mismos en Juzgados, Despachos Parroquiales, Médicos, Ayuntamientos, Junta de Castilla y León, etc. Tiene a su cargo la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de la instalación de capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, del acondicionamiento del cadáver en el féretro y demás tareas similares, incluyendo la conducción del mismo o de restos mortales con coche fúnebre o vehículo furgón, bien dentro del ámbito territorial de la Mancomunidad Serfunle, bien fuera del mismo, atendiendo al buen estado de los vehículos que tenga a su cargo y ayudando, además, al traslado del cadáver desde el lugar en que se encuentre hasta el coche fúnebre, y desde este a la iglesia o cementerio, coordinando las labores de su equipo. Posee asimismo conocimientos elementales en lo relativo a la construcción, forrado, tapizado, repasado y adornado de ataúdes, así como conocimiento de tanatoestética. Tiene capacitación suficiente para conducir los vehículos afectos a la prestación de los servicios.

- Funerario de 2.^a.-Es el trabajador que, a las órdenes directas del Encargado o del Funerario de 1.^a, se encarga de prestar las diversas modalidades de servicios y realizar la tramitación de los documentos relacionados, con la prestación de los mismos en Juzgados, Despachos

Parroquiales, Médicos, Ayuntamientos, Junta de Castilla y León, etc., procurando adquirir los conocimientos suficientes para hacerse responsable de un equipo en el futuro. Procede también a la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de la instalación de capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, del acondicionamiento del cadáver en el féretro y de más tareas similares, incluyendo la conducción del mismo o de restos mortales en coche fúnebre o vehículo furgón, bien dentro del territorio de la Mancomunidad Serfunle, bien fuera de este, atendiendo al buen estado de los vehículos que tenga a su cargo y ayudando, además, al traslado del cadáver desde el lugar en que se encuentre hasta el coche fúnebre, y desde este a la iglesia o cementerio, ayudando en la coordinación de las labores de los Funerarios de 3.^a y de los antiguos Ayudantes Funerarios (categoría esta última a extinguir). Posee asimismo conocimientos de tanatoestética y está capacitado para conducir los vehículos afectos a la prestación de los servicios.

A los cinco años de antigüedad en la empresa, el trabajador con este nivel profesional podrá acceder a Funerario de 1.^a, siempre que cuente con la valoración positiva de la Dirección (deberá emitirse informe positivo) y se respeten en todo caso los principios de igualdad mérito y capacidad.

- Funerario de 3.^a.—Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado y de los Funerarios de 1.^a y de 2.^a, se encarga de realizar las gestiones y tramitación de los documentos relacionados con la prestación de los servicios en Juzgados, Despachos Parroquiales, Médicos, Ayuntamientos, Junta de Castilla y León, etc., procurando obtener los conocimientos suficientes para desempeñar trabajos de superior nivel. Colabora en la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de la instalación de capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, del acondicionamiento del cadáver en el féretro y demás tareas similares, incluyendo la conducción del mismo o de restos mortales en coche fúnebre o vehículo furgón, bien dentro del territorio de la Mancomunidad Serfunle, bien fuera del mismo, bajo la supervisión de sus superiores, atendiendo al buen estado de los vehículos que tenga a su cargo y ayudando, además al traslado del cadáver desde el lugar en que se encuentre hasta el coche fúnebre, y desde este a la iglesia o cementerio, procurando mediante la práctica ir adquiriendo los conocimientos necesarios para ascender a niveles superiores. A tal efecto, deberá estar capacitado para conducir los vehículos afectos a la prestación de los servicios.

A los tres años de antigüedad en la empresa, el trabajador con nivel profesional podrá acceder a Funerario de 2.^a, siempre que cuente con la valoración positiva de la Dirección (deberá emitirse informe positivo) y se respeten en todo caso los principios de igualdad mérito y capacidad.

b) de la actividad de cementerio e incineración de cadáveres

- Encargado. - Es el trabajador que tiene a su cargo, y bajo su responsabilidad directa, el funcionamiento del cementerio y/o de los hornos de incineración de cadáveres afectos a la empresa, atendiendo asimismo a su mantenimiento. Supervisa que todos los trabajos se realicen adecuadamente, realizando igualmente las tareas de recogida de documentación, administración, asiento en los correspondientes Libros y archivo de las actuaciones realizadas tanto en el cementerio, como en los hornos incineradores.

- Oficial de Jardinería.—Es el trabajador que, con iniciativa propia, y bajo las órdenes directas del Encargado, tiene a su cargo el mantenimiento y limpieza de las zonas verdes de los cementerios a cargo de la Sociedad, realizando las labores propias de tal actividad (poda, riego, plantación, siega, etc.) y colaborando, en caso de necesidad, con el resto del personal adscrito al correspondiente cementerio en las tareas propias del enterramiento de cadáveres y en tareas de mantenimiento del recinto. Coordina, asimismo, los trabajos realizados por los antiguos Peones (categoría esta última a extinguir) adscritos al cementerio.

- Oficial de Cementerio.—Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado, tiene encomendadas las tareas relativas al enterramiento de cadáveres, incluyendo la conducción de los mismos dentro del recinto del cementerio, la realización de la apertura y cierre de las sepulturas y la colocación, en su caso, de las bóvedas y demás piezas de cierre. Desempeña, asimismo tareas de mantenimiento, conservación y limpieza del recinto del Cementerio, realizando, a su nivel, las obras propias de tales tareas (pintura, albañilería, etc.). Coordina, asimismo, los trabajos realizados por los antiguos Peones (categoría esta última a extinguir) adscritos al Cementerio.

- Peón Especialista.—Es el trabajador que, bajo las órdenes del Encargado y de los Oficiales de Cementerio, tiene encomendadas las tareas relativas al enterramiento de cadáveres,

incluyendo la conducción de los mismos dentro del recinto del cementerio, la realización de la apertura y cierre de las sepulturas y la colocación, en su caso, de las bóvedas y demás piezas de cierre. Desempeña, asimismo tareas de mantenimiento, conservación y limpieza del recinto del Cementerio, realizando, a su nivel, las obras propias de tales tareas (pintura, albañilería, etc.).

Grupo 3: Personal de vigilancia y control

- Vigilante Nocturno. - Es el trabajador que actuando con iniciativa propia, y bajo las órdenes del Director-Gerente de la empresa y teniendo los conocimientos y aptitudes del Funerario de 1.ª, se encarga de la vigilancia de las instalaciones de la Sociedad en horario nocturno, atendiendo las llamadas que se produzcan durante el citado horario y coordinando, en su caso, los servicios de recogida de cadáveres que deban efectuarse durante el mismo.

- Auxiliar de Información. - Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Servicio y, en su caso, del Encargado, tiene a su cargo la vigilancia, en horario de mañana y tarde, de las dependencias de la empresa, atendiendo e informando al público que visite tales dependencias, realizando las tareas de colaboración con el resto del personal y de despacho de documentos que se le indiquen por sus superiores.

ANEXO 3.-INVENTARIO DE PUESTOS DE TRABAJO Y DESCRIPCIÓN DE NIVELES PROFESIONALES BIS.

A) Con carácter adicional a lo regulado en el Anexo 2 del convenio, "inventario de puestos de trabajo y descripción de niveles profesionales", la Dirección de la empresa, respetando en todo caso los principios de igualdad mérito y capacidad, así como los demás requisitos de antigüedad, se compromete, durante la vigencia de este convenio (y sin que este compromiso se prolongue más allá de sus estrictos términos), a emitir 12 "informes positivos" que permitan que, cumpliéndose los restantes requisitos, se realicen, en los plazos que se indican, las siguientes subidas de nivel:

- 6* subidas para 2018
- 3* subidas para 2019
- 3* subidas para 2020

* En todos los supuestos será necesario que el candidato se postule voluntariamente para el ascenso.

B) La Comisión Mixta del convenio, participará e intervendrá en el establecimiento del proceso de baremación (principios de igualdad, mérito y capacidad), y estará informada puntualmente de los ascensos que se produzcan de conformidad con lo establecido en el presente Anexo 3, si bien la baremación y la decisión final corresponderá en todo caso a la Dirección de la empresa (artículo 6.1 del Convenio Colectivo).

C) Respecto de las subidas de nivel indicadas para el año 2018, no entrarán en vigor hasta la publicación del presente Convenio Colectivo, pero una vez producida esta, sus efectos económicos se retrotraerán a la mensualidad coincidente con la fecha de la firma del presente convenio, abonándose las diferencias correspondientes mediante un único pago que se realizará necesariamente dentro de los 3 meses siguientes a la publicación del presente convenio.

13860