

Convenio Colectivo Pompas Fúnebres de Asturias

ÁREA	Asturias	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	33000975011981	ACTUALIZACIÓN	2024/05/27
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOPA 102 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-pompas-funebres-de-c-autonoma-de-asturias/		

Resumen

Convenio Colectivo Pompas Fúnebres. Última actualización a: 27-05-2024 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOPA 102 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 102 del lunes 27 de mayo de 2024)

Resolución de 14 de mayo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de empresa Pompas Fúnebres, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Pompas Fúnebres (expediente C-001/2024, código 33000975011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 29 de enero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se



delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 14 de mayo de 2024.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P.D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA n.º 195, de 10-X-2023).-Cód. 2024-04271.

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

Artículo 1.-Partes signatarias y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, suscrito entre la Asociación de empresarios del sector de pompas fúnebres y el sindicato Comisiones Obreras, es de ámbito autonómico y será de aplicación en todo el territorio del Principado de Asturias.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Lo pactado en el presente Convenio obliga a todas las empresas de Pompas Fúnebres incluidas en el ámbito territorial anteriormente referenciado y al personal que preste sus servicios en las mismas, y con permanencia en ellas, al tiempo de la publicación de este Convenio.

Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del texto refundido aprobado por R. Decreto Legislativo 2/1995, de 24 de marzo, y de forma expresa las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R. D. 1382/85.



Artículo 3.-Ámbito temporal.

El presente convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, extendiendo sus efectos hasta el día 31 de diciembre de 2025.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 4.-Jornada.

La jornada laboral ordinaria será de 1.816 horas de trabajo efectivo.

Artículo 5.-Descanso Semanal

El personal tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido, que empezará a contar a partir del descanso diario de 12 horas. Por su condición de servicio permanente, la Empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente, al menos, un descanso dominical al mes.

Artículo 6.-Uniformidad

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

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

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

Artículo 7.-Retribuciones

Los salarios base que regirán para el personal afectado por este convenio, para el año 2023, un 14% sobre la última tabla publicada.



Para el año 2024, la tabla salarial vigente a 31.12.2023 se incrementará en un 3,5%

Para el año 2025, la tabla salarial vigente a 31.12.2024 se incrementará en un 3,5%

Artículo 8.-Antigüedad

A partir del 1 de enero de 2023, el Plus de antigüedad se devengará anualmente y comenzará a percibirse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el año.

La cuantía del plus de antigüedad será del 1% por 100 del salario base por cada año, con un máximo de 21 años.

La fecha inicial para el cómputo del devengo del plus de antigüedad será el 1 de enero de 2023, o la fecha de ingreso en la empresa de ser ésta posterior al 1 de enero de 2023.

El importe que vinieran percibiendo los trabajadores a la fecha de entrada en vigor del presente convenio en concepto de antigüedad quedará consolidado a nivel personal y por tanto fijo en su importe y se abonará bajo el concepto plus personal de antigüedad consolidada.

Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2023 también perfeccionarán, a dicha fecha, la parte proporcional del trienio en curso de devengo. La cantidad resultante formará parte del plus personal de antigüedad consolidada.

Artículo 9.-Plus de prolongación de jornada

Sustituye al plus de inacción y retribuye y compensa las ampliaciones de la jornada ordinaria que, hasta una hora, sean precisas para la finalización de servicios iniciados durante la misma. Si la finalización de los servicios iniciados durante la jornada ordinaria se prolongase más una hora, el trabajador, que estará obligado a concluirlos, percibirá por ese tiempo de exceso sobre la hora la retribución correspondiente a las horas extraordinarias.

Su cuantía será mensual y en cuantía la que figura en la tabla anexa y se percibirá además en las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

Quedan exentas de este plus las categorías de Oficial y Oficiala de Administración, Auxiliar Administrativo, Azafata, Recepcionista, Limpiadora, Floristero, Oficial de Cementerio y Peón Especialista de Cementerio.



Artículo 10.-Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Artículo 11.-Plus de nocturnidad

Aquellos trabajadores que inicien su jornada después de las 23:00 horas, o la terminen pasadas las mismas, percibirán por cada hora trabajada entre dicha hora y las 6:00 un plus de nocturnidad en cuantía equivalente al 25% del salario base hora correspondiente a su categoría profesional a excepción de los trabajadores contratados exclusivamente para la realización de trabajos nocturnos (conductor, funerario y vigilante nocturno)

Artículo 12.-Horas extraordinarias

Será obligatoria la realización de horas extraordinarias de carácter estructural, aquellas que no vienen recogidos en los motivos del art. 9 y se produzcan de manera imprevista, con los topes establecidos en la legislación vigente

Artículo 13.-Dietas

El personal que por razón de su trabajo tenga que efectuar la comida del mediodía o cena fuera de la población donde radique la Empresa, percibirá la cantidad de 32,47 € diarios por cada una de ellas durante el año 2023.

Si por el mismo motivo tuviera que pernoctar fuera, percibirá la cantidad de 120,74 € diarios durante el año 2023 (esta cantidad comprende la cena, cama y desayuno). Las dietas serán abonadas al importe anteriormente fijado, independientemente del importe de la factura legal que deberá presentar el trabajador o trabajadora a la empresa, por los diferentes conceptos, siempre que el importe de la factura sea inferior o igual al establecido



en convenio.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, estos importes subirán el mismo porcentaje que suba el convenio para cada año.

Artículo 14.-Vacaciones

1.-El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, pudiendo la empresa fijar el disfrute de 15 días durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, siendo rotatoria entre los trabajadores para años sucesivo, permitiendo el cambio entre los trabajadores de mutuo acuerdo

2.-El trabajador que alcance los 63 años y que, en ese momento, se jubile anticipadamente, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones retribuidas o disfrutadas (a elección del trabajador o trabajadora), conforme a la tabla anexa.

1.º) Con menos de 10 años de antigüedad: Dos meses de salario real.

2.º) Con más de 10 años y hasta 20 años de antigüedad: Tres meses de salario real.

3.º) Con más de 20 años y hasta 30 años de antigüedad: Cinco meses a salario real.

4.º) Con más de 30 años de antigüedad: Siete meses a salario real.

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

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

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

Ejemplos:

1.º) Trabajador con un salario de 1.200 € y 8 años de antigüedad: Percibirá dos meses de salario al llegar a jubilarse.

$1.200 \text{ € (salario mensual)} * 2 \text{ (número de meses)} = 2.400 \text{ €}.$

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



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

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

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

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

Total = 3.600 € + 480 € = 4.080 €

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

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

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

Artículo 15.-Fiestas:

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente tendrán la consideración de abonables en la cuantía de 72,73 € durante el año 2023, incrementando con la misma subida del convenio para los siguientes años

Artículo 16.-Permisos Retribuidos:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b.bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.



c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17.-Jubilación Parcial:

Los trabajadores de común acuerdo con la empresa se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato a tiempo parcial y vinculado a contrato relevo en virtud de los requisitos y en las condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18.-Ayuda a minusválidos:

El personal de la empresa que tenga a su cargo hijos/as minusválidos, físicos/as o psíquicos/as, percibirán de la empresa la cantidad de 122,15 € mensuales para el año 2023, con el incremento salarial previsto en el convenio

Artículo 19.-Reconocimiento médico:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, a un reconocimiento



médico, como mínimo, al año a cargo de la Empresa.

Artículo 20.-Sistema de clasificación profesional:

Se fijan los siguientes grupos profesionales sin perjuicio de la creación de una comisión específica que se encargará de valorar y estudiar el establecimiento de otros nuevos o su revisión al objeto de incorporar nuevas ocupaciones:

- Grupo A:

- Encargado/a.-Es el trabajador que se encuentra a cargo de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación de este Convenio, siendo el superior del resto de los trabajadores.
- Jefe de personal.-Suple al encargado cuando esté ausente por cualquier motivo, quedando encomendado de sus funciones; cuando el encargado este presente su función será la de dirigir a los trabajadores para lograr el buen funcionamiento de la empresa.
- Jefe administrativo/a.-Asume la responsabilidad administrativa con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.
- Coordinador/a de servicios.-Es el conductor funerario, que suple al jefe de personal en sus funciones en ausencia de éste, su función principal es la propia de conductor funerario y la secundaria la de coordinar los servicios para el óptimo funcionamiento del capital humano de la empresa.

- Grupo B:

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



encuentre hasta el coche fúnebre y de este al cementerio. Deberá velar por el estado óptimo de las instalaciones realizando, si es preciso, tareas básicas de limpieza y acondicionamiento

- Funerario/a.-Es el encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuando los documentos relacionados con la prestación de los mismos, Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a su cargo la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de la instalación de las capillas ardientes, túmulos y enlutamiento, acondicionado el féretro y demás tareas similares, ayudará al traslado del cadáver hasta el lugar en que se encuentre el coche fúnebre y de éste al cementerio. Deberá velar por el estado óptimo de las instalaciones realizando, si es preciso, tareas básicas de limpieza y acondicionamiento

- Conductor/a.-Realiza trabajos similares a los del Conductor Funerario excepto las ofertas de servicio de las Empresas.

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

- Grupo C:

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

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

- Grupo D:

- Oficial administrativo/a.-Llevará a cabo las funciones que le sean propias por su categoría y titulación (nómina, contratos, libros de registro etc.)

- Auxiliar administrativo/a.-Realizará las tareas que le encomiende el oficial administrativo u oficiala administrativa.

- Grupo E:

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



- Empleado/a de limpieza.-Tiene las funciones propias de la naturaleza de su ocupación.
- Empleado/a de floristería.-Tiene las funciones propias de la naturaleza de su ocupación.
- Vigilante nocturno.-Se encuentra a cargo de la seguridad y de las instalaciones dentro de las dependencias de la empresa.
- Mozo.-Es el trabajador o trabajadora que sin iniciativa propia realiza las funciones que le encomiende el jefe o jefa de recepción.

En ningún puesto u ocupación habrá obligatoriedad de vestir los cadáveres.

Artículo 21.-Kilometraje:

Si por cualquier motivo la empresa necesita que un trabajador, dentro de la jornada laboral, preste servicios fuera del centro de trabajo le facilitará los medios de transporte necesarios. Cuando el trabajador, a elección de la empresa, tuviera que utilizar medios propios, percibirá la cantidad de 0.26 euros por cada kilómetro recorrido.

Artículo 22.-Garantías Sindicales:

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

Artículo 23.-Complemento por incapacidad temporal

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

1. Por contingencia profesional, se percibirá el 100% desde el primer día y mientras dure dicha situación.
2. Por contingencia común, cuando se produzca una intervención quirúrgica, con hospitalización, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 20 días.

Artículo 24.-Normativa disciplinaria:

Uno.-Principios de ordenación.



1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Dos.-Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos y de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como las que venga recogidas en convenio o negligencia



en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La falta de aseo y limpieza personal y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

ll) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en dos ocasiones en un mes por un tiempo total superior a sesenta minutos.

b) 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 advertida.

c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

d) 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.

e) 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, así como la realización de cualquier tipo de trabajo durante la situación de I.T.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1 y 2 del presente artículo cuando deban considerarse muy graves.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ñ) Para aquellos trabajadores que lo precisan para su prestación de servicios, la suspensión de la autorización administrativa para conducir. También será considerado falta muy grave la no comunicación de esta circunstancia a la empresa.

Tres.-Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- Por falta leve:

- Amonestación verbal

- Amonestación escrita

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por falta grave:

- Amonestación escrita

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta catorce días.



- Por falta muy grave:
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- Despido disciplinario.

2. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Cuatro.-Prescripción:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 25.-Seguridad y Salud Laboral:

Se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laboral y demás normativa de aplicación.

Artículo 26.-Comisión Paritaria:

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por el que la Comisión designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores designados por la representación empresarial y de las Centrales Sindicales.

Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre la de los empresarios.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.
- Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo.



- Mediación en los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes, convienen en someter a la Comisión Mixta de Interpretación cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen.

Cuando la Comisión Mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación será el de la calle c/ Pintor Luís Fernández, 2, en Oviedo (33005).

Artículo 27.-Inaplicación Salarial:

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 E. T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las materias contenidas en el art. 82.3 E. T.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Procedimiento:



1. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
2. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales procedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzará un acuerdo, cualquier de las partes podrá recurrir a los procedimientos recogidos en el artículo 28 del presente convenio, referente a resolución de conflictos en caso de desacuerdo. Las discrepancias en el seno de la comisión paritaria se somera a los procedimientos recogidos en el artículo 28 referidos a la resolución de conflictos en caso de desacuerdo



Artículo 28.-Resolución de conflictos en caso de desacuerdo

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación, en las materias establecidas en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ó en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA), ó el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el sometimiento al procedimiento arbitral, sometimiento que tendrá carácter obligatorio si cualquiera de las partes lo interesa.

Artículo 29.-Igualdad efectiva

El texto del Convenio Colectivo atiende al empleo de un lenguaje no sexista, en este sentido el uso del término del trabajador, como cualquier otro análogo, en este Convenio Colectivo, se hace de forma genérica, al igual que se completa en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Se utiliza por tanto el término trabajador en genérico, haciendo referencia indistintamente tanto a mujeres como a hombres. Todo ello sin detrimento de emplear dentro de lo posible en la redacción del Convenio Colectivo términos que hagan referencia a ambos sexos o tener especial cuidado en aquellos que se haga referencia a cargos.

Artículo 30.

Podrá ser causa de suspensión del contrato la retirada, pérdida o suspensión temporal (hasta un máximo de 6 meses) de la habilitación necesaria para desarrollar el trabajo. La retirada, pérdida o suspensión de la habilitación necesaria para desempeñar el trabajo por tiempo superior a 6 meses podrá ser considerada como causa de ineptitud sobrevenida que autoriza la extinción del contrato al amparo de lo previsto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO.- TABLAS SALARIALES 2023



Categorías	Euros
GRUPO A	
Encargado	1.380,08
Jefe/a de Personal	1.342,49
Coordinador de Servicios	1.322,48
GRUPO B	
Conductor Funerario	1.302,18
Funerario	1.170,13
Conductor	1.170,13
Funerario Nocturno	1.170,13

Categorías	Euros
GRUPO C	
Oficial de Cementerio	1.190,18
Peón especialista de Cementerio	1.077,07
GRUPO D	
Oficial Administrativo	1.265,91
Auxiliar Administrativo	1.170,13
GRUPO E	
Jefe de Recepción	1.170,13
Empleado de Limpieza	1037,05
Empleado de Floristería	1037,05
Vigilante Nocturno	1037,05
Mozo	1037,05

Plus prolongación de jornada	232,13
Gratificación de octubre	601,24
Dieta comida	32,47
Dieta por pernoctar	120,74
Festivos	72,73
Ayudas a minusválidos	122,15



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES DE ASTURIAS		
CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 102 del lunes 27 de mayo de 2024)		
código	33000975011981	
Artículo 4.-Jornada	1816	horas de trabajo efectivo
Artículo 8.-Antigüedad		
A partir del 1 de enero de 2023		
será del	1%	del salario base por cada año, con un máximo de 21 años
Artículo 10.-Gratificaciones extraordinarias	3	igual a una mensualidad de salario fijado en este Convenio más antigüedad y Plus de prolongación de jornada
Artículo 11.-Plus de nocturnidad	25%	del salario base hora
Artículo 13.-Dietas		
comida del mediodía o cena	32,47	euros diarios por cada una de ellas durante el año 2023



pernoctar	120,74	euros diarios durante el año 2023
Artículo 15.-Fiestas		
cuantía de	72,73	euros durante el año 2023
incrementando con la misma subida del convenio para los siguientes años		
Artículo 18.-Ayuda a minusválidos		
De	122,15	euros mensuales para el año 2023
Artículo 21.-Kilometraje		
de	26%	euros por cada kilómetro recorrido
ANEXO.- TABLA SALARIALES 2023		
Categorías	Euros	
GRUPO A		
Encargado	1.380,08	
Jefe/a de Personal	1.342,49	
Coordinador de Servicios	1.322,48	
GRUPO B		
Conductor Funerario	1.302,18	
Funerario	1.170,13	
Conductor	1.170,13	



Funerario Nocturno	1.170,13	
GRUPO C		
Oficial de Cementerio	1.190,18	
Peón especialista de Cementerio	1.077,07	
GRUPO D		
Oficial Administrativo	1.265,91	
Auxiliar Administrativo	1.170,13	
GRUPO E		
Jefe de Recepción	1.170,13	
Empleado de Limpieza	1.037,05	
Empleado de Floristería	1.037,05	
Vigilante Nocturno	1.037,05	
Mozo	1.037,05	
Plus prolongación de jornada	232,13	
Gratificación de octubre	601,24	
Dieta comida	32,47	
Dieta por pernoctar	120,74	
Festivos	72,73	
Ayudas a minusválidos	122,15	