

# CONSELLERIA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

## SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL

### RELACIONES COLECTIVAS

#### Convenio Colectivo de Trabajo nº 1354

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa FUNERARIA LA MAGDALENA, S.L.U. (Código Convenio 1201912), que ha sido suscrito con fecha 16 de febrero de 2009, por la representación de la empresa y por la representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 18 de marzo de 2009.— El Director de Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA FUNERARIA LA MAGDALENA, S.L.

#### CAPITULO I.- AMBITOS

Art. 1º. Objeto y ámbito personal.- El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Funeraria La Magdalena S.L.U y los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en los diversos centros de trabajo que la misma posee.

#### Art. 2º. Ámbito Temporal.-

1. Duración. La duración del presente acuerdo será de un año, es decir, desde el día 1 de enero de 2009 al día 31 de diciembre del año 2009 y sus efectos económicos tendrán efecto desde la primera a la última fecha.

2. Prorroga y denuncia. Al finalizar el plazo de vigencia, el presente convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la conclusión del mismo o cualquiera de sus prorrogas.

#### CAPITULO II. INGRESOS, JORNADA, HORARIO, CESES, IMAGINARIAS Y VACACIONES.

Art. 3º. Contratación y periodo de prueba.- La empresa podrá suscribir cualquier tipo de contrato legalmente existente durante la vigencia del presente acuerdo o de sus prórrogas, si bien, los contratos a los que se refiere el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán ampliarse en su duración máxima hasta el plazo de doce meses en un periodo de dieciocho, incluida una única prórroga.

Expresamente se pacta como periodo de prueba máximo para los contratos el siguiente:

-Personal técnico o Titulado, seis meses.

-Resto de personal, dos meses.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo sin necesidad de preavisar ni justificar la causa.

Art. 4º.- Jornada laboral.- La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Es decir, en ningún caso se considerará tiempo de trabajo efectivo las horas de presencia que tenga que realizar el trabajador en razón de espera, guardias, localizaciones, etc..., sin perjuicio de su retribución de la forma que se establece en el art. 16 que regula las condiciones económicas de los trabajadores.

Igualmente a los efectos del cómputo de la jornada laboral, el tiempo de descanso denominado comúnmente "de bocadillo", no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 5º.- Horario de trabajo.- La Dirección de la Empresa de conformidad con la Representación de los Trabajadores podrá, respetando la jornada pactada en el artículo anterior y con los requisitos legales necesarios para ello, adecuar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades que se requieran para la realización de los servicios, aplicando la flexibilidad horaria de tal forma que, las horas trabajadas en exceso por motivos ineludibles de trabajo, puedan ser compensadas con libranzas en los días en que exista menor actividad y en el supuesto de que no puedan compensarse se abonarán al precio pactado; igualmente, se podrán establecer horarios distintos por secciones, departamentos o grupos de trabajadores e incluso instaurar

la modalidad del sistema de trabajo a turnos si ello fuera necesario.

Art. 6º. Cese voluntario. El trabajador que tenga la intención de cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, habrá de ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de quince días, a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá de realizarla por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno que exista de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación la finalización de los contratos de trabajo, obligará a éste al abono en la liquidación, de los días que falten para completar el plazo de preaviso fijado.

Art. 7º. Movilidad funcional.- La movilidad funcional en el seno de la empresa y dentro de los diversos centros de trabajo no tendrá otra limitación que las derivadas de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Es decir, que cualquier trabajador contratado por la empresa podrá ser destinado a cualquiera de los centros de trabajo que posee la empresa, siempre y cuando, el mismo esté ubicado dentro de un perímetro de cuarenta kilómetros a la redonda de la ciudad de Castellón, abonando en este caso el desplazamiento como kilometraje. En caso contrario, se considerará traslado, al cual le será de aplicación la normativa que lo regula en las Leyes Laborales.

Art. 8º. Imaginaria.- La Dirección de la Empresa podrá crear imaginarias, en función de sus necesidades, consistentes en tener a determinados trabajadores localizados y a disposición de la misma fuera de su horario habitual de trabajo, por si fueran necesarios sus servicios profesionales; para ello, les dotará de los medios técnicos necesarios que permitan su localización.

La imaginaria será retribuida por el concepto de plus de imaginaria y en la cuantía que se fija en las condiciones económicas del presente convenio, sin que su percepción tenga repercusión sobre las pagas extras ni las vacaciones y, únicamente serán percibidas por aquellos trabajadores que las ejecuten. Este plus no tiene naturaleza consolidable y, por ello, retribuye las condiciones de trabajo cuando se realizan, desapareciendo su percepción cuando no se ejecutan estas funciones.

Art. 9º. Vacaciones.- Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones retribuidas a razón de salario base, antigüedad, plus convenio y plus de dedicación. Las fechas del disfrute se fijarán dentro del primer trimestre del año entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dado el tipo de servicio prestado por la empresa, de perentoria necesidad pública, los turnos se fijarán de forma rotatoria entre los meses de marzo a diciembre ambos inclusive.

#### CAPITULO III.- DEL PERSONAL

Art. 10º. Grupos profesionales.- El sistema de clasificación profesional está constituido por cuatro grupos profesionales: personal directivo, personal administrativo, personal funerario, personal subalterno. A su vez, cada uno de ellos se subdivide en categorías profesionales, siendo esta enumeración meramente orientativa y no limitativa de forma que, nada impide la creación de otros grupos o categorías distintas a las reguladas en este Convenio.

Art. 11º. PERSONAL DIRECTIVO.- Está integrado este colectivo por el personal que desarrolla labores de dirección y gestión, entre ellas se encuentra la siguiente categoría profesional:

1º Director Gerente.- Es el trabajador que, con propia iniciativa y responsabilidad, con dependencia directa del Consejo de Administración, desempeña labores ejecutivas y de organización, dirige los establecimientos y a sus trabajadores y arbitra las normas necesarias de planificación, coordinación de servicios y personas, así como el control de la actividad para el correcto funcionamiento de la Empresa.

2º Director de Administración.- Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad y bajo las directrices del Director Gerente, tiene a su cargo la coordinación, supervisión y control contable, económico-administrativo, financiero y fiscal de la Empresa, así como el seguimiento de resultados, control de los presupuestos y en general la Dirección administrativa de la actividad de la Empresa.

3º Director de Marketing, Publicidad y Relaciones Públicas.- Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad y bajo las directrices del Director Gerente, propone y coordina acciones de marketing, publicitarias y presentaciones comerciales. Coordina y dirige las relaciones públicas y de protocolo e igualmente presenta y promociona a la empresa ante los Organismos Públicos y la Administración.

Art. 12º.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.- Comprende este grupo las actividades administrativas propiamente dichas y con las siguientes categorías profesionales:

1º Oficial de primera administrativo. Es el personal que bajo dependencia directa del Director de Administración, efectúa y ejecuta con autonomía trabajos administrativos cualificados. Entre otras funciones y cometidos se encuentran las siguientes:  
- Operaciones de contabilidad.  
- La tramitación y despacho de todos los documentos propios del servicio así como la facturación.

- La redacción de estadísticas, documentos, correspondencia y gestión de información.

2º Administrativo. Es el empleado que, sin autonomía funcional propia realiza las funciones administrativas de la empresa. Deberá de poseer conocimientos elementales de informática.

Art. 13º. PERSONAL DE SERVICIOS.- Abarcan las actividades de este grupo a las funerarias propiamente dichas y se incluyen dentro del mismo las siguientes categorías profesionales:

1º Funerario de primera.- Esta categoría tendrá entre otras las siguientes funciones y requisitos:

- Deberá de estar en posesión del permiso de conducir de clase pertinente.

- Atenderá a los familiares del fallecido procediendo al rellenado de todos los documentos necesarios para la contratación de los servicios

- Efectúa la carga y descarga, traslado de cadáveres (local, provincial, nacional o internacional) y coronas desde la cámara, tanatorio o casa mortuoria hasta su destino, colaborando en la colocación y recogida de los materiales funerarios en los domicilios, iglesias, depósitos, tanatorios, etc....

- La recogida de cadáveres judiciales en domicilios, vías públicas, playas, hoteles, etc., trasladándolos al depósito correspondiente.

- Colaborará en la preparación de ataúdes, forrado interior, almohadillas, colocación de asas, crucifijo, letras, limpieza de barnizado, etc.

- Efectuará la toma y recogida de datos, certificados y demás documentos y su tramitación pertinente.

- Cuando la empresa lo estime conveniente, tendrá la misión de representarla en el acto del entierro, organizando la ceremonia y dictando a los demás empleados las instrucciones necesarias para la correcta prestación del servicio.

- Llevará el mantenimiento de almacenes.

- Se encargará del cobro de facturas.

- Cuidará del mantenimiento, limpieza y conservación del vehículo que conduce.

2º Funerario de segunda.- Es el empleado que auxilia al funerario de primera en todos sus cometidos y con la práctica procura ir adquiriendo los conocimientos necesarios para acceder a la categoría superior la cual puede consolidar de dos formas: la primera por criterio de dirección al considerar que ya domina las funciones superiores y la segunda por el transcurso de cinco años en la categoría. Deberá en todo caso estar también en posesión del permiso de conducir clase pertinente.

3º Funerario de tercera.- Se corresponde esta categoría con la que el anterior convenio denominaba "aspirante funerario" y se define como el trabajador, que con carácter de aprendizaje, auxilia al funerario de segunda en sus funciones, procurando ir adquiriendo los conocimientos necesarios para acceder a la categoría superior. En todo caso y por el transcurso máximo de tres años, consolidará la categoría de funerario de segunda.

Art. 14º. PERSONAL SUBALTERNO.- Comprende este grupo el resto de actividades que constituyen propiamente trabajos subalternos. Se encuadran dentro del mismo las siguientes categorías profesionales:

1.- Auxiliar de Recepción.- Es el trabajador que tiene encomendada fundamentalmente tareas de información y atención al público así como las que afecten a la buena marcha y funcionamiento de los locales donde se instalen los velatorios. Pueden simultanear su labor con las funciones de telefonista, mantenimiento o limpieza de zonas nobles e igualmente, podrá ser requerida para efectuar trabajos de ceremonia y, esporádicamente, se le podrá asignar el cobro y el pago de facturas.

2.- Vigilante Nocturno.- Es el trabajador que cuida de la vigilancia de los locales dentro del horario nocturno, así como de la conservación y custodia de todo cuanto en ellos se contiene: vehículos, máquinas, enseres, documentos y demás efectos. Igualmente tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Controlará las puertas de acceso a los locales así como a las personas que entran y salen de los mismos.

- Atenderá durante su horario de trabajo las llamadas telefónicas para la recepción de servicios, tomando los datos de contacto del servicio para su posterior comunicación, en el relevo, al funerario de guardia correspondiente.

- Ejecutará cuantas órdenes reciba y que estén relacionadas con el servicio, dentro de los conocimientos propios de su categoría.

3.- Peón.- Trabajador que tiene encomendadas las

siguientes funciones:

- Abrir y cerrar las puertas del cementerio dentro del horario establecido.

- Realiza las labores de mantenimiento y limpieza de las instalaciones del cementerio.

- Se encargará de realizar las inhumaciones y/o exhumaciones, así como las labores de apertura, cerramiento y limpieza de nichos, sepulturas y panteones necesarios para la prestación de dichos servicios.

Art. 15º.- Todas las labores y funciones definidas para cada categoría profesional que se contienen en el presente artículo, son meramente enunciativas y no limitativas.

De la misma forma la clasificación del personal consignado en el presente Convenio de Empresa es meramente enunciativa y ello no supone la obligación por parte de la empresa de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades del servicio o el trabajo no lo requirieren; por el contrario, si se estima necesario, podrán crearse nuevos puestos o categorías para dar salida a las necesidades estructurales de la empresa.

#### CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Art. 16º. Retribuciones.- Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio para el año 2009 son las relacionadas en el Anexo I y se han obtenido aplicando el 2% a las tablas del 2008. Estarán constituidas por los siguientes conceptos:

a) Salario Base: Bajo este epígrafe se retribuye la jornada normal y completa establecida. La cuantía para cada categoría profesional es la que aparece reseñada en el Anexo I del presente Convenio.

b)

Antigüedad.- Los firmantes de este pacto ya acordaron en el anterior convenio la congelación del concepto de antigüedad y su percepción como complemento "ad personam" únicamente para todos aquellos trabajadores que en aquella fecha lo venían percibiendo, desapareciendo para el resto.

c) Plus Convenio: Bajo este componente salarial se retribuyen los trabajos especiales que se tienen que realizar en esta actividad así como los peligrosos, nocivos y desagradables. Su cuantía es la que aparece fijada, para las categorías que lo perciben, en el Anexo I del presente Convenio.

d) Plus Dedicación: En función de las especiales circunstancias concurrentes en los servicios funerarios que no permitan una adecuada programación de posibles horas extraordinarias en función de circunstancias sobrevenidas, la empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores y para aquellos que estime oportunos el presente plus, por un montante mínimo de 142,39.-€ mensuales por quince pagas.

La validez del presente plus será por años naturales sin solución de continuidad obligatoria y será incompatible con la percepción de horas extras.

e) Acondicionamiento de cadáver o tanatopraxia: Por el acondicionamiento de cadáver o la tanatopraxia y, para aquellos trabajadores funerarios a los que la empresa directamente les asigne esta función, se abonarán las siguientes cantidades mensuales por once pagas, es decir, no se percibirá durante el mes de disfrute de vacaciones:

Funerario de 1º: 537,27.-€

Funerario de 2º: 332,23.-€

f) Plus de imaginaria.- Por el concepto de imaginaria se abonarán las siguientes cantidades por once pagas, es decir, al igual que el anterior plus, no se devengará su percibo durante el disfrute de las vacaciones:

Funerario de 1a: 463,67.-€

Funerario de 2a: 444,98.-€

g) Plus de coordinación.- Retribuye esta gratificación las funciones que realiza el coordinador, su cuantía para el año 2009 se cifra en 332,23.-€ mes. Lo percibirá el Funerario de 1a, que tenga a su cargo al personal funerario propiamente dicho, y realice, además de desempeñar sus propias tareas, las siguientes:

- Organiza el trabajo de almacenes, delegaciones y dependencias de la empresa.

- Distribuye el trabajo entre los operarios y comprueba su correcta ejecución.

- Tiene a su cargo el rendimiento, la asistencia y la disciplina del personal.

- Control y supervisión de los cobros y pagos así como el control diario de caja.

- Informa de las incidencias del personal a la Dirección

- Cualquiera otra complementaria o accesorio de las anteriores.

h) Comisiones o incentivos: La empresa podrá pactar el pago de comisiones o incentivos, por la venta de los productos funerarios con aquellos trabajadores que por su categoría o funciones profesionales se dediquen a esta actividad dentro de la empresa. El importe se fijará en el 2 por ciento del importe neto de las ventas que realice de los siguientes productos: Arcas, Fondos, Urnas, Esquelas, Flores y Lápidas y su pago podrá ser por mes vencido o por año natural según se convenga con cada trabajador.

Art. 17º. El pago de los salarios se realizará por meses vencidos y dentro de los cinco días naturales del mes siguiente, a excepción del pago de las comisiones que se abonarán de la forma pactada con cada trabajador.

Art. 18º. Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores percibirán en concepto de complemento periódico superior al mes las gratificaciones extraordinarias siguientes:

1. Una gratificación de beneficios, pagadera entre el día 15 y el 20 de marzo de cada año iniciándose su devengo el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre del año natural inmediatamente anterior y con los valores de ese mismo año.

2. Una gratificación de verano, pagadera entre el 15 y el 20 de junio de cada año y cuyo devengo es semestral cuyo devengo será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

3. Una gratificación de Navidad, pagadera entre el 15 y el 20 de diciembre de cada año cuyo devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Las gratificaciones a que se ha hecho referencia consistirán en 30 días de salario base más antigüedad y los complementos mensuales de plus convenio y plus dedicación.

Art. 19º. El personal que ingrese o cese en la empresa en el curso del año, percibirá las pagas extraordinarias prorrateando su importe por doceavas partes en razón al tiempo de servicio efectivo prestado.

Art. 20º. Revisión salarial.- En caso de que el presente convenio no fuera denunciado a su conclusión y operara la prórroga automática del mismo, los conceptos salariales experimentarían una subida porcentual igual a la cifra del I.P.C. real del año anterior.

Art. 21º. Dietas.- El trabajador que por razón del servicio tenga que realizar su trabajo, fuera de su domicilio habitual, en las horas comprendidas entre las 14 y las 16 o las 21 y las 23, tendrá derecho a la percepción de media dieta por cada una de las comidas principales en la cantidad de 13,53.-€ por cada una de ellas.

Art. 22º. Kilometraje. Queda prohibida la utilización de los vehículos fúnebres para realizar la recogida de datos tanto, familiares como administrativos del fallecido; por tal motivo, y cuando el trabajador tenga que efectuar el relleno o recogida de datos en los domicilios de los familiares o ante los diversos Organismos donde se tramitan, deberá de utilizar su propio vehículo y a tal efecto, en compensación por kilometraje, percibirá la cantidad de 0,25.-€ por kilómetro.

Art. 23º. Plus Transporte.- La empresa abonará a todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales un plus de transporte o de distancia de 94.49.-€ mensuales. Con ello se intenta retribuir el desplazamiento que el trabajador tiene que efectuar desde su domicilio al puesto de trabajo dentro de cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, siendo su naturaleza extrasalarial.

Art. 24º. Seguro de vida. La empresa se compromete a concertar y abonar, ante la entidad aseguradora que considere más oportuna, una póliza de seguros a favor de cada uno de sus trabajadores o de los beneficiarios que éstos designen con suscripción de las siguientes coberturas:

1º. Por muerte natural o debida a accidente no laboral la cantidad de 3.005,06.-€.

2º. Por muerte derivada de accidente de trabajo 24.040,48.-€.

3º. Por Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 24.040,48.-€.

4º. Por Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 18.030,36.-€.

5º. Por Invalidez Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando no sea posible la recolocación del trabajador, 9.015,18.-€

Además de lo antedicho, la empresa deberá tener cubierto el riesgo de responsabilidad civil de aquel personal que, por el desempeño de su trabajo, acceda a los domicilios de los clientes o a dependencias ajenas a la propia empresa.

Art. 25º. Uniformidad.- La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo de tal forma que dispongan de un uniforme de verano y otro de invierno así como un segundo de cada uno de ellos para su sustitución.

Estas prendas solamente podrán ser utilizadas en el centro de trabajo o en horas de servicio, quedando obligados los portadores a su conservación y uso. La empresa sustituirá dichos uniformes tan pronto como estime que por su utilización ya no se encuentran aptos para cumplir con su fin.

#### CAPITULO V.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 26.- Normativa disciplinaria.- Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as podrán ser, en atención a su importancia, trascendencia e interés: Leves,

menos graves, graves y muy graves.

Art. 27.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves:

a) De una a dos faltas de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo en un mes,

b) La falta de pulcritud, aseo personal y limpieza del uniforme.

c) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, teléfono, estado y variación de la familiar, en el plazo máximo de quince días, después de realizados los mismos.

d) No conservar en la forma adecuada el material, útiles de trabajo, vehículos y maquinaria a cargo del trabajador/a.

e) La mera desatención o descortesía hacia los compañeros o terceras personas durante la prestación del servicio.

f) Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada y aviso a sus superiores, aunque sea por breve tiempo.

Art. 28. Faltas menos graves. Se considerarán faltas menos graves:

a) La reiteración o reincidencia, en la comisión de faltas leves, de cualquier naturaleza.

b) Más de dos faltas de puntualidad injustificada al trabajo en un mes.

c) No acudir un día al trabajo, sin causa justificada o ausentarse del mismo, durante la jornada, sin el correspondiente permiso.

d) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en actos de servicio, así como mantener discusiones durante el trabajo con los compañeros, superiores, subordinados o público.

e) No cumplir con las normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, o no utilizar los medios de prevención establecidos.

Art. 29. Faltas graves. Se considerarán faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves de cualquier naturaleza.

b) No acudir dos días al trabajo, sin causa justificada.

c) La falta de discreción y ética profesional siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen un perjuicio irreparable, en cuyo caso, se calificarían como faltas muy graves.

d) La embriaguez, siempre que no sea habitual o el consumo circunstancial de estupefacientes, durante la jornada de trabajo, la reincidencia en cualquiera de estas conductas supondrá la calificación de la falta como muy grave.

e) No dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean necesarios como consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

f) La imprudencia o negligencia en acto de servicio, así como no usar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

g) La falta de respeto y consideración a quienes trabajen en la empresa, a los usuarios o al público.

h) Aceptar propinas o comisiones de los usuarios de los servicios de la empresa.

Art. 30. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves de cualquier naturaleza.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa, a los familiares que convivan con ellos o al público.

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) El fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo o a la empresa o a cualquier persona producido tanto en las dependencias de la empresa como en cualquier otro lugar si es en acto de servicio.

g) La disminución continuada y voluntaria, en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía.

i) Dedicarse a actividades o hacer negocios de comercio o industria, por cuenta propia o de otra persona sin conocimiento y autorización de la empresa.

j) La simulación de enfermedad o accidente.

k) Realizar por cuenta propia o de terceros tareas laborales, industriales o comerciales en los recintos o áreas de actividad de la empresa.

l) El acoso sexual físico y/o verbal que sufra cualquier trabajador/a por parte de otra persona que trabaje en la empresa.

m) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en ella.

n) Pedir propinas o comisiones a los usuarios de los servicios de la empresa.

Art. 31. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.  
 b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.  
 2. Por faltas menos graves:  
 a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.  
 3. Por faltas graves:  
 a) Suspensión de empleo y sueldo de once a veinticinco días.  
 4. Por faltas muy graves:  
 a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiséis a sesenta días  
 e inhabilitación para ascender de categoría durante tres años.  
 b) Despido.

Art. 32º. Supletoriedad.- Para todo aquello no previsto o regulado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias o de desarrollo vigentes en cada momento.

Art. 33 Comisión Paritaria.- La Comisión Paritaria del Convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia en su cumplimiento.

Estará compuesta por un representante de la empresa y el legal representante de los trabajadores, se reunirá al menos dos veces al año o tan pronto como sea requerida para debatir algunos de los temas de su competencia, y los acuerdos adoptados, tendrán carácter vinculante para las partes, si así lo han considerado con carácter previo.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de las normas del convenio que generen controversia o duda.  
 b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.  
 c) Elaboración de las tablas salariales, con motivo de la revisión salarial pactada.  
 d) Arbitraje de los problemas o cuestiones sometidas por las partes.  
 e) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.  
 f) Cuantas otras actividades tiendan hacia una mayor eficacia práctica para la aplicación del Convenio.

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2009**

<b>SALARIO BASE</b>	
<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>	
Director-Gerente	1780.23
Director Administración	1317.37
Director Márketing...	1317.37
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Oficial Administrativo	1005.83
Administrativo	845.61
<b>PERSONAL DE SERVICIOS</b>	
Funerario de 1a	29.36
Funerario de 2a	26.68
Funerario de 3a	20.54
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	
Auxiliar recepción	676.48
Vigilante Nocturno	881.19
Peón	1112.74
<b>OTROS CONCEPTOS</b>	
Plus coordinación	333.83
Plus Convenio	142.39
Plus Dedicación	142.39
<b>Acondicionamiento</b>	
Funerario 1a	537.27
Funerario 2a	332.23
<b>Imaginarias</b>	
Funerario 1a	463.67
Funerario 2a	444.98
<b>EXTRASALARIALES</b>	
Plus Transporte	95.05
Media Dieta	13.61
Kilometraje	0.25
	C-3290

\* \* \*

**Convenio Colectivo de Trabajo nº 1338  
 Revisión Salarial**

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora de fecha 11 de marzo de 2009, subsanando los cálculos efectuados en las tablas salariales de 2009 producidos por errores aritméticos, de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de DE INDUSTRIA DE PANADERIA, PASTELERIA, CONFITERIA Y BOLLERIA Y COMERCIO DE LAS MISMAS de la provincia de Castellón (Cod. Convenio 1202095), registrada y publicada por Resolución de esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de febrero de 2009, en BOP nº 25 de febrero de 2009

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depó-

sito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 13 de marzo de 2009.— El Director de Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos

En Castellón de la Plana a once de Marzo de dos mil nueve, siendo las dieciséis horas, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Castellón, Polígono Fadrell, nave no 40 de Castellón de la Plana, los componentes de la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERIA, PASTELERIA, CONFITERIA Y BOLLERIA. COMERCIO DE LAS MISMAS DE CASTELLON Y SU PROVINCIA que a continuación se relacionan:

**A S I S T E N T E S:**

Empresarios: D. Cipriano Cortes Tarazona, Da. Cristina Gimeno Piñón y D. Jose Miro Llop.

Asesores: D. Carlos Tena Beltrán, D. Florentino Escribano Hernandez.

Por la parte social:

Por el sindicato U.G.T. : Da. Silvia Gozalbo Ribera, Da Anunciación Martínez Martínez y Da Maria Soledad Gabarri González

Asesores: U.G.T. D. Vicente Hueso Planelles, D. José Ricardo Gimeno Beneyto

Por el sindicato C.C.O.O. Da Elisa Reverter Borja, y Da Ma Belen García Rayo

Asesores C.C.O.O. D. José M. Bezares Miralles, D. Lluís Molina Candel

Constituye el objeto de la presente reunión el análisis de las tablas firmadas en fecha dos de febrero del año en curso y publicadas en el B.O.P. el veintiséis de febrero de 2009, ante la posibilidad de que en los cálculos efectuados para actualizar las tablas salariales de dicho año, se hayan producido errores aritméticos. Hechas la oportunas comprobaciones se constata que existe una diferencia en todos y cada uno de los grupos profesionales de 17 euros mensuales.

Por ello se procede a su actualización, dejando constancia de que dentro del salario mensual esta incluído el plus convenio y en consecuencia quedan de la forma que seguidamente se reflejan:

**TABLA SALARIAL CONVENIO"  
 TABLA DE SALARIO PARA APLICAR A PATIR DEL 01 DE ENERO DE 2,009.**

GRUPOS	DENOMINACION	SALARIO MENSUAL
I	PERSONAL TITULADO SUPERIOR	1.243,14 €
II	PERSONAL TITULADO MEDIO	1.115,86 €
III	PERSONAL TECNICO Y FP 2	1.017,55 €
IV	PERSONAL DE REPARTO	978,08 €
V	PERSONAL DE VENTA	950,31 €
VI	ASPIRANTES	662,63 €

Y sin más asuntos de

que tratar, siendo las dieciocho horas treinta minutos, se da por finalizada la reunión en el lugar y fecha al principio reseñados, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad, y remitiendo copia de la misma a Conselleria de Economía Hacienda y Empleo para su depósito y publicación, autorizando para estos menesteres a la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón.

C-3226