



La Negociación Colectiva en el Sector Servicios Funerarios

Ricardo Escudero Rodríguez
Fernando Lumbreras González
Carlos L. Alfonso Mellado
Gemma Fabregat Monfort
Carmen Estévez González
Juana María Serrano García
Natividad Mendoza Navas
Jorge Torrents Margalef
Sonia Fernandez Sánchez



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS

NIPO: 201-08-034-1

La Negociación Colectiva en el Sector de Servicios Funerarios (2007)

Ricardo Escudero Rodríguez

(Coordinador general)

Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alcalá.

Fernando Lumbreras González

(Coordinador de gestión)

Becario FPI (Formación de Personal Investigador) de la
Universidad de Alcalá.

Carlos L. Alfonso Mellado

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad de Valencia.

Gemma Fabregat Monfort

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Valencia.

Carmen Estévez González

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Juana María Serrano García

Profesora Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha.

Natividad Mendoza Navas

Profesora Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha.

Jorge Torrents Margalef

Profesor Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.

Sonia Fernandez Sánchez

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá de Henares

ÍNDICE PRELIMINAR

1.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL (<i>Ricardo Escudero Rodríguez.</i>).....	3
2.- INGRESO EN LA EMPRESA: PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL (<i>Natividad Mendoza Navas</i>).....	8
3.- POLÍTICA DE EMPLEO: PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. (<i>Ricardo Escudero Rodríguez</i>).....	20
4.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL (<i>Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort</i>)	34
5.- RETRIBUCIONES: SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES (<i>Sonia Fernández Sánchez</i>).....	53
6.- TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS (<i>Natividad Mendoza Navas</i>).....	70
7.- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR: IGUALDAD DE TRABAJO Y OTROS (<i>Juana María Serrano García</i>).....	90
8.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (<i>Fernando Lumbreras González</i>).....	96
9.- PROTECCIÓN SOCIAL: SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL (<i>Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort</i>).....	102
10.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. JUBILACIÓN (<i>Carmen Estévez González</i>)	114
11.- SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS (<i>Juana María Serrano García</i>)	118
12.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO (<i>Fernando Lumbreras González</i>).....	129
13.- DERECHOS COLECTIVOS (<i>Jorge Torrents Margalef</i>)	135
14.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS (<i>Jorge Torrents Margalef</i>)	158
15.- COMISIÓN PARITARIA (<i>Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort</i>)	167
16.- OTRAS DISPOSICIONES (<i>Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort</i>)	171

1.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL (Ricardo Escudero Rodríguez.)

I. ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL.

La estructura de la negociación colectiva del sector de empresas de servicios funerarios se articula en torno a convenios de diferente ámbito territorial. Así, en síntesis, **no** hay un solo **convenio de ámbito estatal** sino convenios colectivos **de sector** aplicables a las **empresas de pompas fúnebres** que, en algún caso tienen **ámbito autonómico**, como es el caso de **Galicia** y de **Castilla y León** y, asimismo, en Comunidades que son uniprovinciales, como es el caso del Principado de **Asturias**.

No obstante, los convenios sectoriales son, **mayoritariamente, provinciales** y no tienen, por lo común, un convenio autonómico de referencia. Ahora bien, en contados supuestos, los convenios provinciales tienen, además, un convenio autonómico que se superpone a él, como es el caso de ciertas provincias de Castilla y León.

Y, por otro lado, hay **convenios de empresas** ya sean públicas, privadas o mixtas, de ámbito provincial y local ⁽¹⁾. Esta última demarcación territorial guarda, sin duda, relación con las competencias que, de acuerdo con la legislación vigente, tienen los Ayuntamientos en materia de servicios funerarios.

II. ÁMBITO FUNCIONAL.

En general, los **convenios** colectivos **de sector** son de aplicación a todas las empresas de pompas fúnebres y a sus trabajadores que prestan sus servicios en determinado territorio. En ocasiones, se precisa que el ámbito funcional comprende a las **empresas** dedicadas a la actividad de pompas fúnebres, **tanto públicas como privadas**, aún cuando su sede central o domicilio radique fuera de la provincia de referencia y a los trabajadores que presten sus servicios en las dependencias e instalaciones de los cementerios, regula las condiciones mínimas para el sector y afecta a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas en su ámbito funcional, personal y territorial ⁽²⁾. O bien el convenio es de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y su forma de constitución ⁽³⁾.

Además, algunos convenios colectivos añaden que serán también de aplicación a todas las empresas que pudieran crearse o establecerse y definen como empresas de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres las que presten los servicios de traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional, provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean preceptivas cerca de las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y

¹ Así, entre otros convenios colectivos de ámbito local, los de Serveis Funeraris de Barcelona, de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios Madrid, Empresa Funeraria Municipal de Palma de Mallorca, Servicios Funerarios de Reus, Necrópolis de Valladolid o el convenio de Servicios Funerarios Municipales de Tarragona.

² Art. 1 a 3 CC Pompas Fúnebres Barcelona.

³ Art. 2 CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

municipales y cualquier otro órgano público o privado, para aquellos fines, contratando poscuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios; asimismo, quedan incluidas en el convenio las actividades de tanatorio ⁽⁴⁾. En algún caso, esta detallada relación se completa con la mención a las empresas de acondicionamiento y manipulación de cadáveres ⁽⁵⁾.

Y, por su parte, en los **convenios colectivos de empresa** también se detalla con precisión, en ocasiones, su ámbito funcional. Así, cuando a todas las actividades antes relacionadas en el párrafo anterior, se suman las de crematorio, gestión de cementerios y las relacionadas con la floristería ⁽⁶⁾. En otros casos, de modo muy sucinto, el convenio se limita a referirse a todos los centros de trabajo existentes o que se puedan crear en una determinada Comunidad Autónoma ⁽⁷⁾. O bien se aplica a un centro de trabajo de la empresa y a un crematorio ubicado en el cementerio municipal ⁽⁸⁾ o a los centros de trabajo que una empresa tiene en una determinada localidad y a los que pudieran abrirse en ella ⁽⁹⁾. O, en fin, a la empresa municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de cierta localidad ⁽¹⁰⁾.

III. ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL.

La regulación del ámbito personal se reitera en casi todos los convenios colectivos del **sector y de empresas** al prever que ellos se aplican a **todos los trabajadores** que presten sus servicios en las empresas comprendidas en su ámbito funcional y a todos los que ingresen en ellas durante su periodo de vigencia en cualquiera de las categorías profesionales. Y, en muchos convenios, no se prevé excepción alguna ⁽¹¹⁾.

Por otra parte, algunos convenios colectivos precisan que serán también de aplicación a todos los trabajadores empleados en las empresas comprendidos en su ámbito funcional y territorio, cualquiera que sea su categoría profesional, tanto fijos como eventuales, y por consiguiente, con independencia del tiempo en las mismas ⁽¹²⁾ o independientemente del contrato entre empresa y trabajador ⁽¹³⁾. Y, asimismo, uno de tales convenios añade que se consideran trabajadores de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres y Tanatorios quienes presten sus servicios profesionales en las mismas, tanto si realizan una función técnica o administrativa, como predominantemente manual o de mera vigilancia o atención ⁽¹⁴⁾.

Y, en algún supuesto, **se ejemplifica**, aún más, el ámbito personal del convenio al prever que se consideran trabajadores de empresas funerarias y pompas fúnebres y

⁴ Art. 1 CC Pompas Fúnebres Cádiz y art. 2 CC Pompas Fúnebres Segovia.

⁵ Art. 1 CC Pompas Fúnebres Huelva.

⁶ Art. 1 CC de Funerarias Leonesas.

⁷ Art. 3 CC Funeraria Montañesa.

⁸ Art. 2 CC La Leridana SL.

⁹ Art. 1 CC de Necrópolis de Valladolid.

¹⁰ Art. 1 CC EMUCESA de Granada y art. 1 CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

¹¹ Así, entre otros, art. 3 CC Pompas Fúnebres Málaga, art. 1 CC de Servicios Funerarios de Bilbao, art. 1 CC de Empresa Mixta Madrid, Art. 2 CC de Necrópolis de Valladolid, art. 3 CC EMUCESA de Granada y art. 3 CC de SERFUNT de Tarragona.

¹² Art. 1 CC Pompas Fúnebres Cádiz y art. 1 CC Pompas Fúnebres Huelva.

¹³ Art. 3 CC Pompas Fúnebres Salamanca.

¹⁴ Art. 1 CC Pompas Fúnebres Cádiz.

tanatorios quienes presten sus servicios profesionales en las mismas por cuenta ajena, excluyéndose subcontratas como: marmolista, florista, cafetería, hostelería, limpieza, jardineros, etc. ⁽¹⁵⁾

Desde la perspectiva negativa, cabe decir que, con frecuencia, **se excluyen**, como excepción, determinados sujetos. Así, el personal con cargos regulados en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores ⁽¹⁶⁾ y quienes se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de los cometidos inherentes al cargo ⁽¹⁷⁾. A veces, se contiene una cláusula general de exclusión, al establecer que el convenio es de aplicación general, con excepción del personal legalmente excluido ⁽¹⁸⁾. Y, a veces, se dejan fuera del convenio los trabajadores afectados por convenios de ámbito inferior o de empresa vigentes en el momento de firma del mismo ⁽¹⁹⁾.

En algún convenio colectivo de **empresa**, se incluye la totalidad del personal de la misma, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición. Pero, a continuación, se excluye, expresamente, no sólo a los ya mencionados consejeros o miembros de los órganos de administración, sino también a todas aquellas personas o grupos con los que, por acuerdo con la dirección y por escrito se establezcan condiciones especiales, debiendo entregar aquélla a los representantes de los trabajadores una relación nominal del personal excluido del régimen del convenio, actualizándolo cuando sea preciso ⁽²⁰⁾. Con ello, se deja un margen a la autonomía individual a efectos de exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Y, en otros convenios de empresa, se excluyen, de modo expreso, a los cargos de alta dirección y quienes estén incursos en el art. 1.3 del ET ⁽²¹⁾. O se declara de aplicación a todos los trabajadores, salvo los miembros del Consejo de Administración, el personal de alta dirección y el no sujeto a la disciplina de la empresa, contratado para servicios profesionales específicos ⁽²²⁾. O bien se aplica a todos los trabajadores, con la excepción del director gerente ⁽²³⁾.

Por último, el **ámbito temporal** de los convenios colectivos del sector y de empresas de funerarias es muy variado. Así, entre los de sector, oscilan entre los dos años ⁽²⁴⁾,

¹⁵ Art. 1, párrafo cuarto, CC Pompas Fúnebres Huelva.

¹⁶ Art. 2 CC Pompas Fúnebres Asturias, art. 2 CC Pompas Fúnebres Galicia y art. 3 CC Pompas Fúnebres Segovia.

¹⁷ Art. 1, último párrafo, CC Pompas Fúnebres Cádiz y art. 1, último párrafo, CC Pompas Fúnebres Huelva.

¹⁸ Art. 3 CC Pompas Fúnebres Ciudad Real.

¹⁹ Art. 4 b) CC Pompas Fúnebres Barcelona.

²⁰ Art. 2 CC de la Funeraria Montañesa

²¹ Art. 3 CC de Funerarias Leonesas.

²² Art. 1 CC de Serveis Funeraris de Barcelona y, en sentido similar, art. 1 CC de EMFSA de Palma de Mallorca.

²³ Art. 2 CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

²⁴ Por ejemplo, CC Pompas Fúnebres Asturias (2004-2005).

los tres ⁽²⁵⁾ y los cuatro años ⁽²⁶⁾. Y, entre los convenios de empresa hay de solo un año de duración ⁽²⁷⁾, de dos años ⁽²⁸⁾, de tres ⁽²⁹⁾, de cuatro ⁽³⁰⁾ y de cinco años ⁽³¹⁾.

IV. SUJETOS NEGOCIADORES Y ARTICULACIÓN DE CONVENIOS Y PACTOS COLECTIVOS.

Ciertamente, algunos convenios colectivos no precisan quiénes son los sujetos negociadores, pero, pese a ello, los convenios colectivos del sector y de las empresas funerarias son negociados, normalmente, por parte sindical, por los dos sindicatos más representativos en el ámbito estatal, esto es, por organizaciones pertenecientes a Comisiones Obreras y a la Unión General de Trabajadores. No obstante, en algún caso, sólo lo suscribe, únicamente, uno de ellos y, en otros, junto con ambos otro sindicato, como, por ejemplo, CTC ⁽³²⁾ o sólo la Confederación General del Trabajo ⁽³³⁾.

Y, por parte empresarial, los sujetos negociadores son distintas organizaciones patronales, de diferente ámbito territorial, encuadradas, en muchos casos, en CEOE-CEPYME.

Por otra parte, el juego, potencial o real, entre convenios colectivos que coincidan –o pudieran coincidir– aun parcialmente en su ámbito de aplicación es tomado en consideración por algunos de ellos a fin de ordenar y clarificar las relaciones entre ellos.

Así, en algunos supuestos, se prevé, de modo expreso, que, si se pactara un convenio para Pompas Fúnebres de ámbito superior al provincial, los trabajadores tendrán derecho a optar dentro del plazo de treinta días siguientes a su publicación que se considere **más ventajoso** ⁽³⁴⁾.

Y, también, que, de darse esa misma hipótesis, las partes acordarán o no adherirse a él al vencimiento del convenio ⁽³⁵⁾. Y, en la misma línea, algún convenio colectivo prevé que, si durante su vigencia, se firmara, a nivel regional, un nuevo convenio para Castilla y León, éste no será de aplicación a la provincia hasta el 1 de enero del año siguiente a su publicación en el correspondiente Boletín Oficial, fecha a partir de la cual

²⁵ Así, CC Pompas Fúnebres Badajoz (2003-2005), Barcelona (2003-2005), Ciudad Real (2002-2004), Huelva (2001-2003), Málaga (2000-02, con revisión salarial 2005) y Sevilla (2004-2005).

²⁶ Galicia (2004-2007), Cádiz (2004-2007) Córdoba (2003-2006), Salamanca (2005-2008) y Segovia 2004-2007).

²⁷ CC de Servicios Funerarios de Bilbao.

²⁸ Funeraria Montañesa (2005-2006), Del Moral Servicios Funerarios 2005-2006) y CC de EMFSA de Palma Mallorca (2005-2007).

²⁹ CC de Empresa Mixta Madrid (2005-2007), CC de Funeraria Municipal de Córdoba (2003-2005), CC de Servicios Funerarios de Reus (2005-2007) y CC de SERFUNT de Tarragona (junio de 2003 a mayo 2006).

³⁰ Capítulo 18.5 CC Serveis Funeraris de Barcelona (2004-2008), CC de Funeraria Bizcaia (2005-2008), CC Necrópolis de Valladolid (2005-2008) y CC EMUCESA (2005-2008).

³¹ CC de Funerarias Leonesas (2005-2009).

³² CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

³³ CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

³⁴ Art. 4 CC Pompas Fúnebres de Badajoz.

³⁵ Art. 35 y 32, respectivamente, CC Pompas Fúnebres de Cádiz y de Huelva.

el convenio provincial quedará derogado en su totalidad, siempre y cuando resulte más beneficioso ⁽³⁶⁾.

Ahora bien, en un supuesto, se incorpora una cláusula de **salvaguarda de concurrencia del convenio**. En concreto, cuando se admite que, si se **aprobara un convenio colectivo** de ámbito **superior** al que contiene tal previsión, en cuyo ámbito funcional se encuentre este sector, **el contenido** del convenio provincial **no sufrirá ninguna alteración salvo** en las siguientes materias: periodo de prueba; modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa; los grupos profesionales, a los meros efectos de la clasificación profesional; el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Excepciones que se establecen en base a lo preceptuado en el artículo 41.2, 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores ⁽³⁷⁾.

Por otra parte, en algún caso, se prevé que el convenio colectivo de empresa es aplicable con **exclusión de cualquier otro** de distinto ámbito ⁽³⁸⁾. Y, asimismo, algunos convenios colectivos aluden, explícitamente, a las reglas de **derecho supletorio**. Así, al referirse, de modo expreso, al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigente ⁽³⁹⁾. Ahora bien, en algún caso e incomprensiblemente, se añade aún la mención a la Ordenanza Laboral ⁽⁴⁰⁾.

En fin, hay constancia de **acuerdos** de la comisión negociadora de los convenios colectivos del sector de funerarias y de las empresas que han incrementado las cuantías salariales previstas en ellos. Y hay, asimismo, otros acuerdos suscritos en el seno de sus comisiones paritarias, recogidos en actas de las mismas, sobre determinadas cuestiones. Así, los suscritos en 2004 y en 2005, que se articulan con el convenio del sector de pompas fúnebres aplicable en **Galicia** que, aparte de corregir ciertos errores de este último, ponen en marcha el plan de pensiones de empleo para los trabajadores del sector, regulando las aportaciones a realizar al mismo y otros extremos relacionados con dicho plan.

³⁶ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

³⁷ Disp. adicional 2ª Pompas Fúnebres de Valencia.

³⁸ Art. 1 CC Del Moral Servicios Funerarios.

³⁹ Por ejemplo, los CC de Pompas Fúnebres de Cádiz, Ciudad Real y Córdoba.

⁴⁰ Art. 39 CC de Pompas Fúnebres de Badajoz.

2.- INGRESO EN LA EMPRESA: PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL (*Natividad Mendoza Navas*)

I.- INGRESO EN LA EMPRESA

La negociación colectiva en el sector de funerarias **apenas si se detiene en el análisis** de las normas que regulan el ingreso de los trabajadores en la empresa. En general, los convenios colectivos estudiados en los que se aborda esta materia disponen que esta circunstancia deberá acomodarse a las disposiciones legales sobre colocación de los trabajadores⁴¹, planteando, algunos de ellos, ciertas pruebas de aptitud que condicionan la incorporación del trabajador a la empresa de que se trate.

En este sentido, el CC de Pompas Fúnebres de Barcelona entiende que la dirección de la empresa podrá proponer **pruebas** físicas, culturales, profesionales o psicotécnicas⁴². El CC de Serveis Funeraris de Barcelona señala que se valorará la formación académica y profesional, los conocimientos teórico-prácticos, y la antigüedad⁴³. El CC EMFSA hace referencia a **méritos** personales, académicos y profesionales asignando a cada uno de estos presupuestos la siguiente puntuación: los méritos personales entre un 10% y un 30%, los académicos entre un 10% y un 30%, y los profesionales entre un 40% y un 60%⁴⁴. Y el CC de Servicios Funerarios de Reus dice que el ingreso se hará previa superación por parte de los candidatos de las pruebas médicas y aptitudes oportunas⁴⁵.

Unido a esto, la negociación colectiva observa ciertas **preferencias a la hora de asignar un puesto de trabajo**. En este orden, y en relación con las reglas sobre ascensos y sobre el desempeño de trabajos en la empresa con carácter eventual o interino, se acuerda que cuando existan **trabajadores en la empresa interesados en ocupar las vacantes** o los puestos que pretenda crear la empresa, éstos tendrán preferencia a la hora de proceder a atribuir los mismos. Así, el CC de Pompas Fúnebres de Cádiz establece que se dará la formación adecuada a dichos trabajadores, y el CC de la Leridana contempla la posibilidad de cubrir tales puestos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial⁴⁶. Y en este mismo marco, también se

⁴¹ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Barcelona y art. 13 CC La Leridana.

⁴² Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

⁴³ Arts. 21 y 22 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁴⁴ Este proceso requiere el acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores, que elaborarán conjuntamente los criterios para la composición y confección de las pruebas selectivas. Así, el artículo 29 CC EFMSA se refiere a la Comisión Técnica de Selección, que se encargará de concretar las bases para la composición y confección de las pruebas selectivas, la cual estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, permitiendo a los mismos la posibilidad de recabar la asistencia de expertos en este momento.

⁴⁵ Art. 13 CC Servicios Funerarios de Reus.

⁴⁶ Art. 39 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 13 CC La Leridana.

tendrán en consideración otras circunstancias tales como: reingreso de excedentes voluntarios⁴⁷, traslados voluntarios o ascensos de categoría⁴⁸.

Otros convenios colectivos darán **prioridad a desempleados⁴⁹, o a familiares de trabajadores de la empresa**, en caso de que éstos hubieran fallecido o hayan sido declarados en situación de incapacidad para el trabajo⁵⁰.

Salvo excepciones⁵¹, el proceso de ingreso del trabajador en la empresa, **por concurso, oposición, o concurso-oposición**, requiere acuerdo entre la misma y los representantes de los trabajadores⁵², aunque en algunos supuestos la empresa se reserva la decisión de un concreto porcentaje de las plazas ofertadas. Es el caso de la Empresa Mixta de Madrid donde la empresa decide unilateralmente sobre el 20% de la provisión de vacantes anuales⁵³, o de Serveis Funeraris de Barcelona que atribuye a la empresa este derecho para ocasiones puntuales⁵⁴.

No obstante esto, las normas sobre ingreso en la empresa se centran en las modalidades de contratación. Sin embargo, antes de proceder a estudiar dicho aspecto, nos detendremos en el examen de la regulación convencional acerca de la posibilidad de concluir períodos de prueba en este sector.

II.- PERIODO DE PRUEBA

El artículo 14 ET ordena que las partes podrán concertar por escrito un período de prueba, el cual deberá observar los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En este orden, cuando la negociación colectiva no hubiera previsto ninguna disposición al respecto, la duración del período de prueba no podrá superar el plazo de seis meses para los técnicos titulados, ni dos meses para los demás trabajadores. Dicho plazo, en las empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores, no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Durante este tiempo, el empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, y el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, con la única excepción de los derivados de la terminación del vínculo contractual, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En este sentido, una vez transcurrido el período de prueba sin que se haya dado dicho el desistimiento, el contrato tendrá plenos efectos,

⁴⁷ En este caso, el art. 29.1 a.2) EFMSA establece que si la actual categoría es inferior a la que ocupaba previamente, el trabajador tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en la suya.

⁴⁸ Art. 29 CC EFMSA.

⁴⁹ El CC de EFMSA señala en su artículo 29 que un 10% de las plazas ofertadas corresponderán a demandantes de primer empleo.

⁵⁰ Art. 12 Empresa Mixta Madrid.

⁵¹ Art. 13 CC Servicios Funerarios de Reus.

⁵² Art. 12 CC Funeraria Municipal de Córdoba, art. 29 CC EFMSA, art. 12 Empresa Mixta Madrid y art. 13 CC La Leridana.

⁵³ Art. 12 CC Empresa Mixta Madrid.

⁵⁴ Art. 21 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Por otro lado, la norma citada dicta que será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Y finalmente, según señala el artículo 14.3 párrafo 2º ET las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Pues bien, en líneas generales, gran parte de los convenios colectivos analizados regulan esta materia de acuerdo con lo estipulado legalmente, bien copiando el precepto mencionado, o partes del mismo, bien remitiéndose al artículo 14 ET⁵⁵, de ahí que la negociación colectiva solo intervenga, atendiendo a la letra de la norma, en el campo reconocido expresamente en la misma como es la ordenación del tiempo de duración del período de prueba. Esto se refleja, en los convenios colectivos que se refieren a esta medida⁵⁶, en la determinación de las categorías que se incluyen en los grupos señalados en el artículo 14 ET, técnicos titulados y otros trabajadores, y sobre estas premisas en la definición de los períodos que corresponden a cada uno de los colectivos previstos.

En este sentido, podemos adelantar, por una parte, que no se observan diferencias entre los convenios colectivos de ámbito superior, provinciales o de Comunidad Autónoma, y los de empresa y, por otra, que la definición de las categorías a estos efectos se traduce, en ciertos momentos, en una mejora de lo articulado legalmente, al quedar recortado el tiempo de prueba para algunos grupos profesionales.

En efecto, teniendo en consideración que la extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empresario, sin necesidad de alegación de causa para resolver válidamente el contrato de trabajo, constituye uno de los rasgos identificadores del período de prueba⁵⁷, la reducción del período de prueba por la norma convencional garantiza al trabajador cierta estabilidad en el empleo al haber disminuido el plazo de tiempo en el que puede romperse el vínculo contractual a instancia de la empresa.

Así, la negociación colectiva regula la duración del período de prueba tomando como referencia las dos franjas profesionales mencionadas en el artículo 14 ET: técnicos titulados y resto de trabajadores de la empresa.

⁵⁵ Art. 30 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 17 CC Pompas Fúnebres de Valladolid, art. 21 CC Pompas Fúnebres de Zamora, art. 10 CC Necrópolis de Valladolid.

⁵⁶ No se hace referencia al período de prueba en los siguientes convenios colectivos: CC Pompas Fúnebres de Asturias, CC Pompas Fúnebres de Badajoz, CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, CC Pompas Fúnebres de Salamanca, CC Pompas Fúnebres de Sevilla, CC la Leridana, CC Funeraria Municipal de Córdoba, CC EFMSA, CC EMUCESA, CC Funeraria Bizcaia, CC La Magdalena, CC La Montañesa, CC Del Moral, CC Nuestra Señora de Begoña, CC Servicios Funerarios de Bilbao.

⁵⁷ Ver PIQUERAS PIQUERAS, M.C., La extinción del contrato durante el período de prueba como despido, Madrid (Ibidem) 1995, pág. 10.

Con respecto a los primeros, la negociación colectiva del sector estudiado plantea el período de prueba de este grupo desde una doble perspectiva: primero, en algunos supuestos rebaja el plazo de seis meses previsto en el artículo 14 ET y, segundo, en ciertos momentos distingue entre titulados de grado medio y titulados de grado superior. De esta manera, el CC de Necrópolis de Valladolid⁵⁸ habla de 4 meses, y los CC de Pompas Fúnebres de Barcelona⁵⁹ y Málaga⁶⁰ de 3 meses para todos los técnicos titulados. Y en cuanto a la segunda medida apuntada, el CC de Servicios Funerarios de Reus⁶¹ fija un período de prueba de seis meses para los titulados superiores y de tres meses para los titulados de grado medio.

En lo que afecta al resto de los trabajadores, la negociación colectiva diferencia, en ciertos momentos, entre administrativos, personal cualificado, y personal no cualificado. En el caso de los administrativos la negociación colectiva dispone un período de prueba de dos meses⁶², aunque algún ejemplo, ahora en perjuicio de los derechos del trabajador al superar lo prescrito en el artículo 14 ET, como el CC de Serveis Funeraris de Barcelona⁶³, señala que el tiempo de prueba para administrativos será de tres meses.

Por su parte, para el personal cualificado, el CC Pompas Fúnebres de Barcelona asigna a este grupo un período de prueba de un mes⁶⁴, mientras que el CC Necrópolis de Valladolid propone un plazo de dos meses⁶⁵.

Y en último término, el personal no cualificado estará a prueba durante quince días⁶⁶ o un mes⁶⁷.

Al margen de las excepciones apuntadas, otros ejemplos no contemplan dichas divisiones y establecen un período de prueba único para el resto de los trabajadores donde se incluirían, según los casos, administrativos, cualificados y no cualificados. De este modo, los CC de Pompas Fúnebres de Cádiz⁶⁸ y Galicia⁶⁹, y el CC Empresa Mixta de Madrid disponen un tiempo de prueba de un mes para las categorías descritas⁷⁰. E idéntico plazo se prevé en el CC de Pompas Fúnebres de Málaga, aunque queda excluido el personal no cualificado cuyo tiempo de prueba durará quince días⁷¹, y en el CC Serveis Funeraris de Barcelona que afectará al personal de servicios y oficio, pues, como ya se adelantaba, para los administrativos el

⁵⁸ Art. 14 CC Necrópolis de Valladolid.

⁵⁹ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

⁶⁰ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

⁶¹ Art. 14 CC Servicios Funerarios de Reus.

⁶² Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Barcelona y art. 13 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁶³ Art. 24 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁶⁴ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

⁶⁵ Art. 14 CC Necrópolis de Valladolid.

⁶⁶ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Barcelona y art. 10 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

⁶⁷ Art. 14 CC Necrópolis de Valladolid.

⁶⁸ El art. 17 CC Pompas Fúnebres de Cádiz establece un período de prueba de seis meses para directivos y titulados.

⁶⁹ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

⁷⁰ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 8 CC Pompas Fúnebres de Galicia. El art. 14 CC Empresa Mixta Madrid ordena que los directores, adjuntos gerentes, jefes de departamento, analistas y programadores, jefes de sección y grupo técnico tendrán un período de prueba de seis meses.

⁷¹ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

período de prueba será de tres meses⁷². Pero si los convenios mencionados mejoran lo plasmado en el artículo 14 ET que manda que la duración del período de prueba no podrá superar el plazo de dos meses para los demás trabajadores, no sucede lo mismo en el CC de Pompas Fúnebres de Huelva que determina que para estos trabajadores el período de prueba será de tres meses⁷³.

El CC de SERFUMT ordena un período de prueba de tres meses para todas las categorías incluidos los técnicos titulados⁷⁴.

También manda el artículo 14 ET que será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya realizado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. En este sentido, tan sólo dos convenios colectivos se detienen en esta cuestión. Se trata del CC de Serveis Funeraris de Barcelona que dice que un periodo de prueba servirá para otros contratos si la categoría fuera la misma⁷⁵, y del CC de Pompas Fúnebres de Huelva según el cual los que hubiesen trabajado en el sector y en la misma actividad, por una sola vez, cumplirán un período de prueba de un mes⁷⁶.

Para concluir, únicamente los CC de Pompas Fúnebres de Cádiz y Galicia recogen expresamente la posibilidad de interrumpir el cómputo del período de prueba en caso de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento⁷⁷. El CC Empresa Mixta de Madrid, más limitado que los anteriores, sólo contempla la interrupción del período de prueba en caso de incapacidad temporal y maternidad⁷⁸.

III.- CONTRATACIÓN

La negociación colectiva del sector de funerarias tampoco se extiende en la ordenación de las medidas que afectan a la contratación siguiendo, en gran medida, tanto en el ámbito superior, provincial o de Comunidad Autónoma, como en el de empresa, las normas previstas al respecto en la legislación vigente.

Sobre estas premisas, revisada la muestra de convenios colectivos de servicios funerarios, la contratación en dicho sector analiza, por un lado, los requisitos generales de contratación, donde se verán aspectos tales como la forma del contrato o los derechos de los trabajadores y de sus representantes al respecto y, por otro, las modalidades de contratación, destacando aquí el contrato indefinido, el contrato a tiempo parcial, y en lo que concierne a la contratación temporal los contratos de obra, eventual por circunstancias de la producción e interinidad, y los formativos, en prácticas o de formación.

⁷² Art. 25 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁷³ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Huelva.

⁷⁴ Art. 35 CC SERFUMT.

⁷⁵ Art. 25 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁷⁶ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Huelva.

⁷⁷ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 8 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

⁷⁸ Art. 14 CC Empresa Mixta Madrid.

1.- Requisitos generales de la contratación

Como se adelantaba previamente, algunos de los convenios estudiados recogen ciertos requisitos generales que deben observarse en la contratación de los trabajadores. Se trata, como también se anunciaba, de la forma del contrato de trabajo, y de ciertos derechos del trabajador y de sus representantes legales sobre esta materia.

En lo referente a la **forma del contrato** de trabajo, ciertos convenios colectivos se remiten a lo dispuesto en el artículo 8 ET⁷⁹ o reproducen lo preceptuado en dicha disposición, entendiendo que el contrato podrá celebrarse por escrito o de palabra, y que siempre deberá realizarse por escrito cuando así lo establezca una disposición legal⁸⁰, y en otros casos, entre ellos los CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real, Segovia, Valencia y Zamora, se exige la forma escrita de todos los contratos con independencia del tipo contractual empleado⁸¹.

Con respecto a los **derechos de los trabajadores** en este marco, el empresario deberá dar a los mismos copia del contrato⁸². Y en cuanto a las facultades de los representantes legales de la plantilla la norma convencional no propone nada nuevo pues traduce lo previsto sobre este particular en los artículos 8 y 64 ET.

Es decir, atendiendo a lo mandado en el artículo 8.3.1.a) ET el CC de La Montañesa dice que la empresa deberá dar a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos celebrados por escrito, a excepción de los contratos del personal de alta dirección⁸³. Por otro lado, en relación con el artículo 64 ET, el CC de Necrópolis de Valladolid prevé que de acuerdo con dicho precepto los representantes de los trabajadores serán puntualmente informados sobre: número de trabajadores que se ha de contratar, modalidad de contrato a utilizar y fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos⁸⁴.

Otros ejemplos, como ocurre en los CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real y Valencia, cuando el trabajador así lo requiera, plantean la presencia de los representantes de los trabajadores, delegados de personal o comité de empresa, en el momento de realizarse la firma del contrato⁸⁵.

2.- Modalidades de contratación

La negociación colectiva de las empresas de servicios funerarios recurre a las diferentes modalidades de contratación contempladas en el ordenamiento jurídico laboral. Así, al margen de aquellos ejemplos que se remiten a la legislación vigente⁸⁶,

⁷⁹ Art. 15 CC EMUCESA.

⁸⁰ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

⁸¹ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 6 CC Pompas Fúnebres de Valencia y art. 21 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

⁸² Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 21 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

⁸³ Art. 35 CC La Montañesa.

⁸⁴ Art. 13 CC Necrópolis de Valladolid.

⁸⁵ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real y art. 6 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁸⁶ Art. 15 CC EMUCESA y art. 10 CC de Pompas Fúnebres de Galicia. Y también al margen de aquellos convenios colectivos que no cuentan con ninguna cláusula que trate esta materia como son: CC Pompas Fúnebres de Asturias,

en este marco podemos encontrar referencias a la contratación indefinida, al contrato de trabajo a tiempo parcial, y también a la contratación temporal.

En este sentido, aunque es cierto que algunos de los convenios que forman parte de la muestra dan prioridad a la contratación indefinida en línea con lo establecido en el ANC, no podemos afirmar que sea esta la modalidad predominante en este segmento productivo ya que en muchos casos la norma convencional también se detiene en el análisis de los contratos temporales, y en este orden en particular en el contrato eventual por circunstancias de la producción y en los contratos formativos.

2.1.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Ya hemos apuntado previamente que **algunos** de los **convenios** colectivos analizados **apuestan por la contratación de carácter indefinido**, y ello desde diferentes perspectivas. Así, el CC de Pompas Fúnebres de Segovia⁸⁷ da **prioridad al empleo de carácter indefinido en general**. Por su lado, el CC de Pompas Fúnebres de Córdoba⁸⁸ se refiere a los **contratos de fomento de la contratación indefinida** que surgen del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997 y, en este orden, los CC de Pompas Fúnebres de Salamanca, Valencia y Zamora mencionan la **transformación en indefinidos de contratos temporales**⁸⁹. Por otra parte, el CC de la Funeraria Municipal de Córdoba, además de referirse a las medidas de fomento de la contratación indefinida previstas en la legislación vigente, señala que **los diferentes puestos de trabajo se cubrirán con contratos indefinidos, de manera que sólo se atenderá a la contratación temporal cuando sea estrictamente necesario** y siempre previa comunicación a los representantes de los trabajadores⁹⁰. Y en esta misma línea, el CC de La Montañesa observa que se usarán las modalidades de **contratación temporal** siempre que esta circunstancia se hubiese pactado por escrito y con la finalidad asignada por ley porque de lo contrario se incurriría en fraude de ley, entendiéndose que se dará tal situación en los temporales suscritos a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o en cualquier otra perteneciente a un mismo empresario o grupo de empresas cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio⁹¹.

Igualmente, este interés por la contratación se manifiesta, a su vez, en el hecho de que algunos convenios propongan ciertas **“cláusulas de estabilidad”** exigiendo un concreto **porcentaje de contratación fija** en la empresa correspondiente. Se trata de los CC de Pompas Fúnebres de Galicia, Valladolid y Segovia.

CC Pompas Fúnebres de Badajoz, CC Pompas Fúnebres de Barcelona, CC Pompas Fúnebres de Cádiz o CC Funeraria Bizcaia.

⁸⁷ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

⁸⁸ Art. 32 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

⁸⁹ Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Valencia y art. 21 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

⁹⁰ Art. 13 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁹¹ Art. 34 CC La Montañesa.

En primer lugar, el CC de Pompas Fúnebres de **Galicia** garantiza un **80% de indefinidos** no pudiendo encadenarse para un mismo trabajador o para un mismo puesto de trabajo dos contratos temporales entre si. En este porcentaje no se tendrán en cuenta los contratos para sustituir a trabajadores en excedencia, baja o reducción de jornada. Si no se cumple el 80% se considerarán fijos los de mayor antigüedad. El contrato será indefinido o temporal en función del puesto a cubrir⁹².

Y el CC de Pompas Fúnebres de **Segovia** establece que las empresas que en 2003 tuvieran un porcentaje superior al 50% trabajadores temporales o eventuales que supere el 50% de la plantilla habrán de **convertir a fijos** hasta que hasta 2006 el **50%** sea fijo⁹³.

Las empresas de 8 o mas trabajadores se comprometen a que haya un **mínimo de 80% fijos de todos los contratos** existentes a 31 de diciembre de 2006 excluyéndose los de interinidad o sustitución⁹⁴.

Unido a esto, también se han negociado otras fórmulas que indirectamente favorecen la contratación indefinida y ello al proponer límites a la contratación temporal, y en particular a la contratación a través de **Empresa de Trabajo temporal**. Se trata del CC de Funeraria Municipal de Córdoba⁹⁵ y del CC de la Empresa Mixta de Madrid⁹⁶.

2.2.- Contratación temporal

En lo referente a la contratación temporal, la negociación colectiva alude a los contratos formativos y a las diferentes modalidades de contratación temporal estructural previstas en el artículo 15 ET como son el contrato para obra o servicio determinado de obra, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad. Ahora bien, no obstante esto, la norma convencional sólo menciona el contrato de obra o el de interinidad⁹⁷, sin desarrollar ninguno de sus contenidos de ahí que nos detengamos en el estudio de aquellos contratos que se analizan con mas profundidad en la negociación colectiva como el contrato eventual por circunstancias de la producción, los formativos, el contrato a tiempo parcial.

2.2.1.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

La mayoría de los convenios colectivos que mencionan esta modalidad contractual sólo se detallan el período de duración del mismo y también en la indemnización que corresponde al trabajador en el momento de terminación del contrato, en algunos ejemplos mejorando lo reglado. Tan sólo en un supuesto se definen las circunstancias que pueden dar lugar a este contrato

⁹² Art. 10 CC Pompas fúnebres de Galicia.

⁹³ Art. 33 CC Pompas fúnebres de Córdoba.

⁹⁴ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

⁹⁵ Art. 12 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁹⁶ Art. 12 CC Empresa Mixta Madrid

⁹⁷ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Málaga, arts. 7 y 9 CC Pompas Fúnebres de Valencia, y art. 13 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

En cuanto a la duración del contrato el artículo 15.1.b) ET establece que los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses en un período de doce meses y estos son los límites descritos en el CC de Funeraria Municipal de Córdoba que en relación con el fomento del empleo estable dispone que el contrato eventual no podrá firmarse por un plazo superior a seis meses⁹⁸.

No obstante esto, el citado precepto también ordena que por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima del contrato eventual y el período dentro del cual pueden realizarse. En tales casos, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. De esta manera, en virtud de dicho mandato así lo ha entendido en la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior, como son los CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real, Córdoba, Salamanca, Segovia, Valencia, Valladolid y Zamora⁹⁹, en los que se ha acordado que los contratos eventuales podrán firmarse por un plazo máximo de doce meses en dieciocho meses. Idéntica solución refleja el CC de Necrópolis de Valladolid¹⁰⁰.

Pero si hasta ahora la negociación colectiva no se excede de las previsiones legales al respecto, el CC de Pompas Fúnebres de Málaga propone que la duración del contrato eventual será de trece meses en el período de dieciocho meses¹⁰¹, cuando el artículo 8.b) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, excluía expresamente dicha posibilidad al limitar a doce meses el tiempo máximo de duración del contrato.

En segundo lugar, como se exponía, la indemnización es otro de los aspectos tratados por la negociación colectiva. De este modo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.c) ET, el CC de Pompas Fúnebres de Segovia¹⁰² habla de una indemnización de ocho días, los CC de Pompas Fúnebres de Valladolid y Necrópolis de Valladolid de diez días¹⁰³, y los CC de Pompas Fúnebres de Salamanca y Zamora de doce días¹⁰⁴.

En todo caso, llama la atención el hecho de que el artículo 8 del CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real cuando la disposición derogatoria única del Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada proclama que quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en dicho Real Decreto y expresamente el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratación.

⁹⁸ Art. 13 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁹⁹ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 31 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 23 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 8 CC Pompas Fúnebres de Valencia, art. 17 CC Pompas Fúnebres de Valladolid, y art. 21 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

¹⁰⁰ Art. 11 CC Necrópolis de Valladolid.

¹⁰¹ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

¹⁰² Art. 15 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

¹⁰³ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y 11 CC Necrópolis de Valladolid.

¹⁰⁴ Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Salamanca y art. 21 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

También interesa destacar la regulación de la contratación eventual por circunstancias de la producción contemplada en el CC de Pompas Fúnebres de Valencia¹⁰⁵, que entiende que se autoriza la firma de esta modalidad contractual para la creación de nueva empresa, nuevo centro de trabajo o nueva línea de producto o servicio o para atender catástrofes o similares que ocasionen exceso de trabajo.

2.2.2.- Contratos formativos

A) Contrato de trabajo en prácticas

En cuanto al contrato de trabajo en prácticas, sólo dos de los convenios colectivos analizados se refieren a esta modalidad contractual. Se trata del CC de Pompas Fúnebres de Málaga y del CC de Pompas Fúnebres de Valencia.

Partiendo de lo preceptuado en el artículo 11.1 ET que dispone que el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con el trabajador que esté en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido como equivalente que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, el CC de Pompas Fúnebres de Málaga establece, también de acuerdo con el artículo 11.1.ET que¹⁰⁶:

En relación con el artículo 11.1.a) ET el puesto de trabajo será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

De otra parte, según señala el artículo 11.1.b) ET, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

Y siguiendo el artículo 11.1.f) ET, si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

Ahora bien, si hasta ahora la norma convencional no se separa de lo previsto legalmente, conviene destacar lo precisado en el CC Pompas Fúnebres de Málaga acerca de la retribución de los trabajadores contratados en prácticas. De este modo, si el artículo 11.1.e) ET manda que la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto pueda ser inferior al 60 o 75 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario marcado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo¹⁰⁷, el mencionado convenio, sin distinguir entre el primer o segundo año de contrato, establece que la retribución del trabajador en prácticas no se verá mermada en ningún caso respecto de un trabajador de la misma categoría.

¹⁰⁵ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

¹⁰⁶ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

¹⁰⁷ Y también así el art. 2 Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 ET en materia de contratos formativos.

Por su lado, el CC de Pompas Fúnebres de Valencia apunta que esta modalidad contractual se podrá utilizar para cualquier puesto de trabajo, siempre que el trabajador esté en posesión del título correspondiente objeto de práctica, y regula el período de prueba de los contratados en prácticas extendiendo los plazos de los artículos 11.1.d) ET y 18 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 ET en materia de contratos formativos¹⁰⁸.

De esta manera, desde la habilitación expresa de los preceptos citados que ordenan que salvo lo dispuesto en convenio colectivo el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas que estén en posesión de título de grado superior, el CC de Pompas Fúnebres de Valencia determina que el período de prueba será de cinco meses para los títulos de licenciado, arquitecto, ingeniero, diplomado o equivalentes, y de tres meses para los títulos de formación profesional de grado medio o superior¹⁰⁹. Esta medida, en relación con lo señalado en el apartado anterior sobre el tiempo de prueba supone, además, la ampliación de los períodos en los que puede tener lugar la extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empresario, sin necesidad de alegación de causa para resolver válidamente el contrato de trabajo.

B) Contrato de formación

Al contrato de formación se refieren los CC de Pompas Fúnebres de Málaga, Valencia y Ciudad Real.

El primero de ellos, el CC de Pompas Fúnebres de Málaga, establece que la empresa podrá celebrar contratos de trabajo para la formación que tendrán por objeto la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que permitan desempeñar puestos de trabajo que requieran un determinado nivel de cualificación, y desde ahí propone ciertas reglas acerca de la edad de los sujetos con los que se puede concertar este contrato, duración del mismo y sobre el tiempo de formación mejorando lo definido en este sentido en la legislación vigente¹¹⁰.

Con respecto a la edad, el CC de Pompas Fúnebres de Málaga señala que este contrato podrá acordarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte. En cuanto a la duración del contrato se aumenta el período mínimo legal señalando el convenio que el mismo tendrá una duración mínima de un año y máxima de dos años. Y en lo referente al tiempo de formación, la norma convencional observa que comprenderá como mínimo el 15% del total de la jornada y que se consensuará con los representantes de los trabajadores.

El CC de Pompas Fúnebres de Valencia, por su lado, prevé que el contrato de formación se podrá realizar para cualquier puesto de trabajo, pudiendo formalizar la empresa tantos contratos como estime necesarios, siendo su duración mínima de seis

¹⁰⁸ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

¹⁰⁹ Se toma como referencia la relación de títulos habilitantes para celebrar el contrato en prácticas prevista en el art. 1 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 ET en materia de contratos formativos.

¹¹⁰ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

meses y máxima de dos años, debiéndose establecer por acuerdo individual los tiempos dedicados a trabajo efectivo y a formación teórica, así como su distribución¹¹¹.

Y en último lugar, el CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real únicamente dispone que el contrato de formación deberá formalizarse por escrito en presencia del representante legal del menor¹¹².

El contrato de trabajo a tiempo parcial sólo aparece mencionado en el CC de Pompas Fúnebres de Málaga y en el CC de Serveis Funeraris de Barcelona.

En primer término, el CC de Pompas Fúnebres de Málaga reproduce algunos de los conceptos previstos en el artículo 12 ET pues señala, como el artículo 12.4.c) ET, que los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias o, como el artículo 12.4.d) ET, que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, deteniéndose únicamente en la regulación de la jornada de tales contratos. Así pues, teniendo en cuenta que el artículo 12.1 ET ordena que el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en este supuesto particular la misma no podrá ser inferior a 12 horas semanales o a 48 horas al mes¹¹³.

También se habla del contrato a tiempo parcial en el CC de Serveis Funeraris de Barcelona cuyo artículo 11 permite la realización de horas complementarias, conforme se determina en el artículo 1.3 Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, en un porcentaje máximo que en ningún caso podrá exceder del 20% de las horas ordinarias contratadas, y siempre que la suma de las horas ordinarias y complementarias no exceda del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Conviene poner de manifiesto, por un lado, el hecho de que el CC de Serveis Funeraris de Barcelona se remita al Real Decreto-Ley 5/2001 cuando la letra f) de la disposición derogatoria única de la Ley 2/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, deroga expresamente dicha norma y, por otro, también interesa destacar el pacto de horas complementarias recogido en el mismo. En este sentido, y desde la autorización fijada en el artículo 12.5.c) ET que admite que por convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior se puede establecer otro porcentaje máximo, diferente al 15% fijado con carácter general, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas, el convenio citado eleva hasta el 20% de la jornada ordinaria la proporción de horas complementarias que pueden realizarse en la contratación a tiempo parcial.

¹¹¹ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

¹¹² Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real

¹¹³ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

3.- POLÍTICA DE EMPLEO: PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

(Ricardo Escudero Rodríguez)

I. POLÍTICA DE EMPLEO.

1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, PREFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN, BOLSAS DE EMPLEO Y RECURSO A LAS ETT.

La problemática de la **estabilidad en el empleo** aparece en algunos convenios colectivos de sector y de empresa. Ciertamente, ya se ha analizado el contenido de los mismos en materia de cada una de las modalidades de contratación laboral y, en particular, respecto del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Pero, pese a ello y aún a riesgo de alguna reiteración puntual, conviene abordar en este epígrafe, de modo general, el planteamiento de tales convenios cara a la estabilidad en el empleo, la preferencia para la contratación, las bolsas de empleo y pautas específicas sobre el recurso a las ETT. Además, es importante hacerlo, ya que se trata de una de las prioridades de los ANC y conviene ver hasta qué punto sus prioridades son recogidas por los convenios del sector que nos ocupa.

Pues bien, en un supuesto concreto, se afirma que la empresa se compromete durante la vigencia del convenio a **garantizar la estabilidad** en el empleo **de todos los trabajadores** de la misma (¹¹⁴). Sin embargo, pese a la literalidad de la cláusula, el propio convenio admite, de modo expreso, la posibilidad de contratar temporalmente (¹¹⁵). En otros casos, el convenio se limita a realizar una declaración de carácter general. Así, cuando se prevé que la empresa procurará hacer **uso de las medidas legales de fomento del empleo estable**, tratando de **evitar la temporalidad**, siempre que ello sea posible. Afirmación que se produce después de que el propio convenio reconozca que los puestos de trabajo deberán ser cubiertos por contratos indefinidos y que sólo se podrán suscribir contratos temporales en circunstancias especiales y previa comunicación con la representación legal de los trabajadores (¹¹⁶).

Por otra parte, en algunos supuestos **se cuantifica el umbral de fijeza** que han de tener las empresas afectadas por el convenio. Así, cuando se prevé que aquéllas que ocupen a ocho o más trabajadores/as, se comprometen a que el porcentaje de empleados/as fijos/as en cada una de ellas no sea inferior al **80%** del total de los contratos existentes a 31 de diciembre de 2005, excluyéndose del cómputo total de los contratos existentes los de interinidad o sustitución (¹¹⁷).

Y, asimismo, se establece que las empresas cuyo número de trabajadores empleados con contratos de duración determinada o eventuales durante el año de 2003 supere el **50%** del total de su plantilla habrán de convertir en fijos, durante la vigencia del

¹¹⁴ Art. 13 CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

¹¹⁵ Véase el art. 12, antepenúltimo párrafo, del propio convenio.

¹¹⁶ Art. 13 CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

¹¹⁷ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

convenio, al menos el exceso sobre dicho porcentaje y ello de forma que a finales de 2006 alcancen como mínimo un volumen de trabajadores fijos del 50% ⁽¹¹⁸⁾.

En otros supuestos, el convenio colectivo se limita a afirmar que las partes del mismo reconocen la **conveniencia del contrato indefinido** para una mayor estabilidad en el empleo y recomiendan la conversión de los contratos temporales en la nueva modalidad de **contrato de fomento de la contratación indefinida**; y, además, se especifican los colectivos de trabajadores desempleados que pueden ser contratados ⁽¹¹⁹⁾.

Algún convenio afirma, de manera genérica, que los **contratos temporales**, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del propio convenio o concertados durante su vigencia **podrán ser transformados en contratos indefinidos** y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse ⁽¹²⁰⁾.

En algún caso, el convenio admite la posible formalización del **contrato fijo de fomento a la contratación indefinida** durante la vigencia del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas, además de en los supuestos establecidos legal o reglamentariamente, al convertirse en indefinida cualquier modalidad de contratación temporal, cualquiera que sea la fecha de celebración de esta última. Y se precisa que tal regulación se considera adaptación al ámbito de las empresas de las modalidades de contratación a efectos de concurrencia de convenios de ámbito superior ⁽¹²¹⁾.

Hay, además, cláusulas que regulan **criterios sobre la preferencia para la contratación**. Así, se establece que, cuando existan **trabajadores interesados** en los puestos de trabajo que la empresa pretenda crear o en las vacantes a cubrir, estos gozaran de **preferencia** para ocuparlos y, en tal caso, se realizara en primer lugar una convocatoria restringida a estos aspirantes. Y, además, se añade que las empresas facilitaran previamente a estos empleados, si fuera preciso, cursos o cursillos de formación al efecto ⁽¹²²⁾.

Y, en algunos casos, se fijan reglas que favorecen a ciertos familiares cuando concurren determinadas circunstancias. Por ejemplo, cuando se manifiesta la **intención de la empresa de contratar a hijos** de trabajadores de la misma fallecidos cuando estaban en activo, siempre que, a juicio de aquélla, reúnan las actitudes y cualificaciones necesarias para el desempeño del trabajo que el sustituido realizaba ⁽¹²³⁾. Y, en la misma línea, se afirma que, en igualdad de condiciones, en caso de fallecimiento de un trabajador/a o invalidez permanente que conlleve la baja definitiva de la empresa, se dará preferencia al cónyuge o a uno de sus hijos ⁽¹²⁴⁾.

¹¹⁸ Art. 33 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

¹¹⁹ Disp. final 1ª CC Pompas Fúnebres Ciudad Real.

¹²⁰ Art. 23 CC CC Pompas Fúnebres Salamanca.

¹²¹ Art. 12 CC CC Pompas Fúnebres Valencia.

¹²² Art. 39 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

¹²³ Disposición final CC NEVASA.

¹²⁴ Art. 12, párrafo séptimo, CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

Hay, también, algún ejemplo de cláusulas obligacionales que tienden al **mantenimiento del volumen de empleo** no recurriendo a la extinción por determinadas causas. En concreto, cuando se prevé que la empresa se compromete, durante la vigencia del convenio, a **no** instar ningún expediente de **despido colectivo** y a no proceder a la extinción objetiva prevista en el art. 52 c) ET, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores (¹²⁵).

Por otra parte, se prevé, en muy contados casos, la existencia de una **bolsa de empleo** para las **contrataciones temporales** y, si no se pudieran cubrir a través de ella las plazas, la empresa, previo conocimiento del comité de empresa, podrá solicitar trabajadores demandantes de empleo a los servicios públicos de empleo (¹²⁶). E, igualmente, se establece que, de ser necesario contratar a trabajadores/as temporales, si es posible se arbitrarán listas de espera y, preferiblemente, se utilizarán aquellas donde existan candidatos examinados y aprobados (¹²⁷).

Y, asimismo, se prevé el funcionamiento de **dos bolsas** de trabajo para la cobertura temporal de plazas, una para personal operario y subalterno y otra para personal administrativo, que han de ser baremados cada dos años según sus méritos, siendo determinado el orden de llamamiento por la valoración de las solicitudes. En caso de renuncia cuando sea llamado, el solicitante no podrá optar a la bolsa durante dos años, si bien cabe que salga temporalmente de ella por tener un contrato de trabajo (¹²⁸).

Y, en algunos casos, **se excluye**, de manera expresa, la contratación a través de **empresas de trabajo temporal** (¹²⁹).

2. PLURIEMPLEO.

El establecimiento de límites a algunas manifestaciones de pluriempleo es objeto de regulación en algunas ocasiones en cláusulas de convenios que se refieren a las **incompatibilidades**.

En concreto, cuando se prevé que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio **no podrán realizar actividades** para sí o para terceros que tengan algún tipo de relación con las desarrolladas por las empresas de pompas fúnebres (seguros, venta de artículos funerarios, etc.), **salvo autorización expresa** de la empresa. Además, se precisa que los trabajadores que, a la entrada en vigor del convenio, vinieran desarrollando alguna de las actividades antes mencionadas, con el conocimiento de las empresas, podrán continuar realizándolas, debiendo éstas proceder a su autorización por escrito (¹³⁰).

Y, en el mismo sentido, a lo anterior se añade que los trabajadores **no** podrán realizar actividades para sí o para terceros que supongan **conurrencia** con su empresa,

¹²⁵ Art. 1.5 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

¹²⁶ Art. 11 CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

¹²⁷ Art. CC 12, antepenúltimo párrafo, Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

¹²⁸ Anexo III. 4 CC de EMFSA (Palma de Mallorca).

¹²⁹ Art. 12 CC de Funeraria Municipal de Córdoba y Art. 12, último párrafo, CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

¹³⁰ Art. 39 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

salvo que cuenten con la autorización previa y escrita de las empresas para las que prestan servicios (¹³¹) o con su autorización expresa (¹³²).

3. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO SI RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Los distintos convenios colectivos del sector y de empresas funerarias prestan una especial atención al supuesto de retirada del carnet de conducir de los trabajadores que lo precisen para llevar a cabo su prestación laboral. Se trata de regulaciones muy frecuentes y llenas de matices, excepciones y situaciones particulares que pueden sintetizarse del modo siguiente. La finalidad común, salvo alguna excepción, es la de preservar el empleo durante el período de privación de dicho permiso.

En algunos convenios, se distingue la causa y la relación o no con el trabajo de la privación temporal del permiso de conducir y los efectos laborales derivados de cada una de ellas. Así, de un lado, se prevé que, si la autoridad competente **suspende** dicho permiso a un trabajador **mientras** conduce un vehículo y **presta un servicio para la empresa**, el trabajador afectado continuará percibiendo el **salario** que tenga asignado en aquel momento según su categoría profesional **y la empresa lo destinará a otro puesto** de trabajo según las necesidades del servicio y empresa.

Ahora bien, en el caso de que la **suspensión del permiso de conducir** esté **motivada por infracciones** cometidas **fuera del horario de servicio** y, por tanto, ajenas a los intereses de la empresa **o por conducción temeraria, ingestión de drogas o alcohol**, omisión del deber de socorro en caso de accidente o falta de responsabilidad por negligencia o impericia, la empresa se compromete a la **movilidad funcional** del trabajador afectado y le asignará la categoría de **aspirante funerario**, en cuanto a funciones y retribución, durante el tiempo que dure la suspensión administrativa de autorización para la conducción. Y, por último, el convenio afirma que tales medidas se aplicarán sin perjuicio de que la empresa pueda **sancionar** al trabajador (¹³³).

En otros casos, se conjuga la **variable temporal**, la relativa a la **causa** que motive la privación del permiso con los **efectos** producidos por la misma. Así, se prevé que el **conductor o cualquier empleado en su función** al que le fuera retirado el carnet de conducir, por un **tiempo no superior a tres meses**, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, **se le empleara**, durante ese tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la misma, percibiendo su **salario** base más complemento de garantía salarial. No obstante, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento. Ahora bien, cuando la retirada del carnet de conducir se deba a **imprudencia temeraria**, conducción bajo los efectos de **bebidas alcohólicas** o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiba sus condiciones normales para la conducción, **no le será de aplicación** la ventaja prevista en el convenio (¹³⁴). O bien se

¹³¹ Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y Art. 12 NEVASA.

¹³² Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

¹³³ Art. 52 CC Pompas Fúnebres Barcelona.

¹³⁴ Art. 31 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

contiene tal regulación con la salvedad de que se garantiza la percepción del salario del trabajador en su integridad (¹³⁵).

En algunos casos, se contiene una regulación muy parecida en cuanto a causas y efectos, incluido el abono de la retribución, pero con la peculiaridad de que se amplía el **plazo** del mantenimiento del empleo hasta los **seis meses**, siempre que la retirada del carnet sea por consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, **en acto de servicio o «in itinere»** (¹³⁶). Y, en otros supuestos, se admite que la empresa ha de facilitar al trabajador sancionado otra ocupación, aún de inferior categoría, abonando la **remuneración** correspondiente a **su categoría profesional**; no obstante, se añade que el origen de la retirada del carnet no se derive de las causas ya citadas – bebidas alcohólicas o drogas- ni tampoco sea consecuencia de la **comisión de delito** (¹³⁷).

Y, en términos muy similares, algún convenio precisa que, en tal supuesto, se ocupará al conductor en cualquier trabajo, aún de categoría inferior, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto más antigüedad y exige que la privación no obedezca a delitos dolosos. Y, además, se prevé que, si la retirada del carnet es por **tiempo superior a seis meses**, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo y cesará automáticamente por circunstancias objetivas, según lo dispuesto en los **art. 52 y 53 del Estatuto** de los Trabajadores. Con todo, si fuera la primera vez que se le prive del permiso por un tiempo superior a los seis meses, éste podrá solicitar una **excedencia voluntaria** sin devengar derecho alguno durante tal período (¹³⁸), como se analizará, también, al tratar los nuevos supuestos de suspensión del contrato de trabajo en el epígrafe 11.II.1.

El mismo margen de **seis meses** se utiliza en algún caso respecto de quien conduzca un **vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma**, debiendo reintegrar aquélla al trabajador sancionado en un puesto distinto procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y respetando todas las cantidades devengadas en el mes anterior al de la sanción, pero siempre referido tal devengo a la jornada acordada en el convenio. Y, si la privación dura más de seis meses, se destinará al trabajador a un puesto de otra categoría con el salario correspondiente a tal puesto (¹³⁹).

En algún caso, se limita la protección al supuesto de que el **conductor** haya sufrido un accidente de circulación durante su jornada de trabajo con un vehículo de la empresa o in itinere con uno propio. En tal hipótesis, si se le privara temporalmente de libertad o del permiso de conducir, se le respetará el **salario real** durante tal período, aunque la empresa podrá destinarle a tareas de otras categorías, sin que sea motivo de sanción, excepto si hay imprudencia temeraria o conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o drogas, en cuyo caso no se le aplicará esta protección. En fin, tales garantías también afectarán a **trabajadores con categoría distinta a la de**

¹³⁵ Art. 29 CC Pompas Fúnebres Huelva.

¹³⁶ Art. 27 CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

¹³⁷ Art. 22 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y art. 45 CC NEVASA.

¹³⁸ Art. 18 CC de la Montañesa.

¹³⁹ Art. 28 CC de Servicios Funerarios de Bilbao.

conductor, cuando por encargo de la empresa realicen esporádicamente funciones propias de tal categoría (¹⁴⁰).

En otros supuestos, se diferencian las consecuencias sobre la relación laboral en función del tiempo de privación del permiso y todo ello con independencia de la causa que la motive. Así, se prevé que, si **por cualquier situación** le fuera retirado el permiso de conducir a cualquier trabajador de la empresa, **tanto de forma particular o desempeñando funciones laborales**, se contemplarán las siguientes **situaciones**: si la retirada del permiso de conducir es **igual o inferior a treinta días**, se considerarán a todos los efectos como **vacaciones retribuidas y disfrutadas** y, si hubiera disfrutado de algún periodo vacacional, se deducirá de las futuras vacaciones. Por el contrario, si la retirada del permiso de conducir es **superior a treinta días**, el **contrato** de trabajo quedará **en suspenso** sin derecho a retribución, procediendo la empresa asimismo, a formalizar su baja en la Seguridad Social mientras el trabajador se encuentre en tal situación (¹⁴¹), como asimismo se analizará al comentar los nuevos supuestos de suspensión del contrato de trabajo en el epígrafe 11.II.1.

Por otra parte, **sin especificar su conexión o no con la actividad laboral**, se establece que, en el supuesto de que a algún conductor le fuera **suspendido o retirado** su carnet de conducir **por imprudencia**, siempre y cuando **no** supere la tasa de **alcoholemia** prevista legalmente, la empresa quedara obligada a **mantener la retribución** establecida en el convenio conforme a su categoría profesional; no obstante, la empresa queda facultada para **recolocar** al trabajador al puesto que considere oportuno mientras dure tal suspensión o retirada (¹⁴²). En idéntico sentido, si no existiera responsabilidad por negligencia o impericia o infracción de las normas de circulación, el conductor pasará a desempeñar las tareas propias de oficial segunda de servicios sin pérdida de retribuciones (¹⁴³).

De un modo más severo, algún convenio colectivo prevé que, si el carnet de conducir fuera retirado a un trabajador con categoría de funerario/conductor o agente de ventas/director de calidad por cualquier causa, el **contrato** permanecerá **en suspenso**, sin derecho a retribución, y se le dará de baja en la Seguridad Social mientras dure tal situación (¹⁴⁴).

Por último, en pocos casos se precisa quien ha de abonar las **sanciones o multas** de tráfico impuestas a los trabajadores afectados por el convenio colectivo durante el desempeño de la actividad laboral. Así, en unos supuestos, aquéllas serán, en todo caso, **soportadas por los trabajadores** sancionados, siempre que las faltas cometidas origen de dichas sanciones sean **imputables a ellos** (¹⁴⁵). Pero, en otros, se prevé que la **multa** será **pagada por la empresa** cuando el motivo de la misma sea

¹⁴⁰ Art. 23 CC EMFSA Palma de Mallorca.

¹⁴¹ Art. 24 CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora.

¹⁴² Art. 27 CC Pompas Fúnebres de Asturias.

¹⁴³ Capítulo 17.4 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

¹⁴⁴ Art. 18 CC Funerarias Leonesas.

¹⁴⁵ Art. 22 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y art. 45 CC NEVASA.

imputable a ella, pero sólo abonará el cincuenta por ciento de su importe en el resto de los casos, salvo en algunos expresamente detallados en el convenio colectivo (¹⁴⁶).

En fin, otro convenio colectivo añade que las **multas** impuestas por la Jefatura de Tráfico o por el Ayuntamiento, originadas **por deficiencias técnicas**, serán **por cuenta de la empresa**. Y, además, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador los **emolumentos que hubiera dejado de percibir** con ocasión de **accidente** o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que en definitiva **no resultara culpable** (¹⁴⁷).

Y, por último y desde una perspectiva distinta, en algún convenio colectivo aislado, se prevé una cláusula de **mantenimiento del empleo** de los trabajadores en caso de **detención**, siempre que se vieran privados de libertad y posteriormente existiera sentencia absolutoria o sobreseimiento de causa, excepción hecha del supuesto de indulto. En tal hipótesis, se les respetará el puesto de trabajo que venían desempeñando, sin que devenguen retribución alguna durante el período de privación de libertad (¹⁴⁸).

4. MANTENIMIENTO DEL EMPLEO EN CASO DE REDUCCIÓN DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL DEL TRABAJADOR.

Algunos convenios colectivos aplicables al sector y a las empresas funerarias prevén los efectos de la merma de las capacidad profesional de los trabajadores sobre la relación de trabajo. Así, de un lado, de un modo genérico, se admite que, en caso de **disminución de facultades** de un trabajador, el comité de dirección, por sí o a petición del empleado, podrá acordar su pase a otro puesto de trabajo de igual o distinta categoría, adscribiéndole a un trabajo compatible con sus aptitudes, pudiendo, en su caso, solicitar información al comité de seguridad y salud (¹⁴⁹). En este caso, no se requiere una declaración de determinado grado de incapacidad por la Seguridad Social.

Por otra parte, algún convenio establece que si, a consecuencia de una incapacidad, el trabajador quedara disminuido en sus condiciones físicas para el desempeño de su profesión habitual como consecuencia de **invalidez parcial**, la empresa podrá destinarlo a otro puesto de trabajo que pueda ocupar en sus condiciones físicas (¹⁵⁰). Con todo, se trata de un supuesto en el que, como es bien sabido, el trabajador no podría ver extinguido su contrato por ese motivo.

Se prevé también el **mantenimiento del empleo** y la recolocación en el caso de **invalidez permanente y total** para su trabajo habitual. En concreto, cuando se establece que a los trabajadores declarados en tal situación se les dará **ocupación efectiva**, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, asignándole el salario que corresponda a su nuevo empleo (¹⁵¹).

¹⁴⁶ Art. 19 CC de la Montañesa.

¹⁴⁷ Artículo 48 CC Pompas Fúnebres Málaga.

¹⁴⁸ Art. 54 CC Pompas Fúnebres Barcelona.

¹⁴⁹ Art. 10, párrafo 5º, CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

¹⁵⁰ Art. 50 CC Pompas Fúnebres Barcelona.

¹⁵¹ Art. 19 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y Art. 40 CC Málaga.

Igualmente, se admite tal posibilidad, pero supeditada a que no suponga incremento de plantilla (¹⁵²).

En fin, de un modo genérico, se prevé la **reserva de plazas** para los trabajadores que tengan reconocida una **invalidez que les incapacite para su profesión habitual**, siempre que tengan la capacidad requerida para las funciones de la categoría convocada y superen las correspondientes pruebas de acceso; y lo mismo sucederá respecto de quienes padezcan alguna **dolencia** y cuyo informe médico de empresa aconseje el cambio de puesto de trabajo (¹⁵³). Es decir, se establecen medidas de dos tipos, la primera, condicionada a la previa declaración de incapacidad, lo que la diferencia de la segunda.

II. EMPLEO Y JUBILACIÓN.

1. JUBILACIÓN A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS Y CONTRATO DE SUSTITUCIÓN.

La figura de la **jubilación anticipada** es objeto de regulación en varios convenios colectivos de sector y de empresa, si bien con diferentes e importantes matices, ya que la medida puede estar sometida a consenso entre las partes afectadas o, por el contrario, puede ser obligatoria para el empresario. Así, se admite que el trabajador pueda solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años y, si hay acuerdo con el empresario, éste contratará a un desempleado por un tiempo no inferior a un año (¹⁵⁴). Pero también se prevé que la empresa tendrá la obligación de conceder la jubilación a dicha edad a los trabajadores que lo soliciten según la legislación vigente (¹⁵⁵).

En otros casos y partiendo de este deber, se establece que las empresas procederán a sustituir simultáneamente al **trabajador de sesenta y cuatro años**, que se jubile al amparo del Real Decreto-Ley 14/1981, de 21 de agosto, por otro trabajador titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o demandante de primer empleo en los términos establecidos en el Real Decreto-Ley 2105/1981, de 19 de agosto (¹⁵⁶).

Asimismo, se prevé que, como medida de fomento del empleo, la empresa podrá concertar un **contrato de sustitución** de un trabajador que se jubile con sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de su pensión, excepto en el caso de los trabajadores que tienen derecho a acogerse a la jubilación anticipada por haber cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967 (¹⁵⁷). Igualmente, en el supuesto de que se jubilen con dicho porcentaje, suscribiendo la empresa un contrato temporal con un desempleado, que no puede ser ni a tiempo parcial ni eventual (¹⁵⁸).

¹⁵² Art. 20 CC Pompas Fúnebres Huelva.

¹⁵³ Art. 14 CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

¹⁵⁴ Art. 20 CC Funerarias Leonesas.

¹⁵⁵ Art. 26 CC de Servicios Funerarios de Bilbao.

¹⁵⁶ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 27 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 42 CC Pompas Fúnebres de Málaga y art. 40 NEVASA.

¹⁵⁷ Art. 50 CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

¹⁵⁸ Art. 21 CC de la Montañesa.

2. JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

La problemática de la **jubilación obligatoria** a los sesenta y cinco años aparece, con unos u otros matices en los convenios de sector y de empresa, lo que es coherente con lo establecido tras la Ley 14/2005 y lo pactado en los ANC posteriores a ella. En concreto, a veces, se deja un margen al pacto individual y, otras, se introducen ciertos condicionamientos. Así, en algunos supuestos, el convenio impone, de manera escueta y clara, la jubilación obligatoria al cumplir el trabajador tal edad (¹⁵⁹), añadiendo que se hace expresa salvedad del derecho de los trabajadores de la empresa a su jubilación anticipada (¹⁶⁰).

En algún caso, se alude, de modo expreso, a la conexión de la jubilación forzosa a tal edad con la **política de empleo** y las necesidades del mercado de trabajo, pero, a continuación, se admite que, por circunstancias extraordinarias, se adopte acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador afectado, se sobreentiende, de mantenimiento de su contrato (¹⁶¹). En otro supuesto, se establece la **jubilación voluntaria** (sic) a los **sesenta y cinco años** de edad, salvo que, por circunstancias extraordinarias, se adopte acuerdo expreso en otro sentido entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a (¹⁶²).

En ocasiones, se modaliza tal medida al prever que todo trabajador que, al cumplir la mencionada edad, tenga derecho a prestación económica de la Seguridad Social vendrá obligado a jubilarse antes de los dos meses siguientes al día en que alcance los sesenta y cinco años, salvo pacto individual por escrito en contrario (¹⁶³).

Asimismo, se admite la **jubilación forzosa a dicha** edad, salvo pacto contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de su base reguladora, pues, en caso contrario, tal jubilación se producirá cuando alcance el derecho a pensión en dicho porcentaje. Y se añade que, en el caso de que reducirse la edad obligatoria de jubilación por disposición oficial, quedará este artículo sin efecto hasta que sean fijadas las nuevas edades en negociación entre las partes del convenio (¹⁶⁴).

En fin, a veces, se condiciona, de manera general, la jubilación forzosa a que el trabajador reúna el período mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación y solamente cuando la normativa general lo permita (¹⁶⁵). Y esta última problemática aflora cuando, en algún caso, se alude, de modo expreso, en el preámbulo de la Resolución que publica el convenio a una sentencia –la nº 135/2004, del Juzgado de lo Social nº 1 de Segovia- que declara que el artículo 19 del convenio, relativo a la jubilación forzosa, es nulo, por lo que dicho precepto queda sin contenido

¹⁵⁹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Asturias.

¹⁶⁰ Art. 16 CC EMUCESA de Granada.

¹⁶¹ Art. 28 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

¹⁶² Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Valladolid. No obstante, aunque el convenio aluda, expresamente, a la jubilación voluntaria, una interpretación sistemática del citado precepto puede llevar a la conclusión de que se está refiriendo a la forzosa, salvo pacto entre las partes.

¹⁶³ Art. 42 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

¹⁶⁴ Art. 21 CC de la Montañesa.

¹⁶⁵ Art. 52 CC de Empresa Mixta Madrid.

(¹⁶⁶). Fallo que guarda una relación directa con la derogación de la disposición adicional 10ª del ET, llevada a cabo por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y con la polémica doctrinal y judicial que ella supuso.

3. JUBILACIÓN PARCIAL.

La figura de la **jubilación parcial** también es objeto de regulación por parte de los convenios colectivos del sector de funerarias y de empresas encuadradas en el mismo. Así, cuando se afirma que las empresas no se opondrán a tal modalidad de **jubilación** de los/as trabajadores/as que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello (¹⁶⁷).

En otros casos, se afirma que se admite, como medida de fomento del empleo, la **jubilación parcial** en los términos previstos en el art. 12.6 ET y en el RD 1131/2002, debiendo los trabajadores solicitarlo con tres meses de antelación a fin de que la empresa pueda contratar a un trabajador con **contrato de relevo** (¹⁶⁸). Y, en esa línea, se prevé que la empresa y los trabajadores afectados por el convenio se podrán acoger, a petición del trabajador, al contrato de relevo (¹⁶⁹).

En algún supuesto, se admite tal figura, salvo para los trabajadores que tienen derecho a jubilarse anticipadamente por haber cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967 (¹⁷⁰).

III. SUBROGACIÓN.

No son frecuentes las cláusulas de mantenimiento del empleo en los supuestos de sucesión empresarial en los convenios colectivos del sector de funerarias. Con todo, se encuentran algunos ejemplos muy significativos en convenios de empresa. Ahora bien, el hecho de que éstas sean de carácter municipal explica, por sí mismo, la inclusión en ellos de una cláusula subrogatoria habida cuenta de la relación existente entre tales empresas y el Ayuntamiento y los posibles cambios en la prestación de los servicios funerarios.

En concreto, el convenio colectivo de la empresa Servicios Funerarios de **Bilbao SL** (¹⁷¹), al regular su ámbito funcional, expresa que el Consejo de Administración del Instituto de Servicios Funerarios y de Cementerios de Bilbao, ante el proceso iniciado de privatización del Servicio Público Municipal, acuerda dar traslado al Ayuntamiento de tal localidad del compromiso adquirido con los trabajadores de dicho Instituto, cuyo contenido es el siguiente:

- Por acuerdo del Ayuntamiento de 9 de octubre de 1997, los trabajadores que hayan sido del mencionado Instituto en fecha de 31 de diciembre de 1996, deberán ser subrogados por la nueva empresa con sus condiciones de trabajo, categoría, antigüedad y salario.

¹⁶⁶ Preámbulo y art. 19 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

¹⁶⁷ Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

¹⁶⁸ Art. 21 CC de la Montañesa.

¹⁶⁹ Art. 26 CC de Servicios Funerarios de Bilbao.

¹⁷⁰ Art. 51 CC de Empresa Mixta Madrid.

¹⁷¹ Art. 1 CC de Servicios Funerarios de Bilbao.

- En caso de cese de que por cese de actividad, liquidación, fin de la concesión o quiebra de la empresa adjudicataria de la gestión indirecta del Servicio Público Funerario, se convocaran sucesivos concursos, permanecerá la obligación de subrogación y la nueva concesionaria deberá subrogarse en los trabajadores que estuvieran en activo en la empresa.

- Si no hubiera posteriores procesos de licitación para la gestión indirecta del Servicio o empresas adjudicatarias de los mismos, el Ayuntamiento de Bilbao recolocará dentro de él o de alguna empresa u organismo municipal a los trabajadores que siguieran en plantilla o bien el Ayuntamiento será responsable civil subsidiario respecto a las indemnizaciones a abonar a tales trabajadores.

- Tales garantías son de aplicación a los trabajadores hasta que se jubile cumpla sesenta y cinco años.

Y, asimismo, en otro convenio colectivo de una empresa municipal se garantiza la **reversión de los trabajadores**. En concreto, bajo la rúbrica de estabilidad del puesto de trabajo, se prevé que el Ayuntamiento de Palma de Mallorca, en el caso de que tal empresa deje de prestar los servicios encomendados o como consecuencia de circunstancias que cambien sustancialmente las condiciones de trabajo, el personal laboral de carácter indefinido de EFMSA y el funcionario o laboral del citado Ayuntamiento dejara de prestar sus servicios en la mencionada empresa, salvo en casos de despido disciplinario procedente o cese voluntario del trabajador, volverá a ocupar puesto de trabajo de la misma categoría o similar en el citado Ayuntamiento y en las mismas condiciones económicas que hubieran consolidado ⁽¹⁷²⁾.

Por su parte, los convenios colectivos del sector regulan, con mucho menor detalle y alcance, la figura de la subrogación en los casos de sucesión empresarial. Así, se prevé que, en los supuestos de absorción de una empresa por otra del mismo sector, o si varias se fusionaran, los trabajadores/ras de estas, conservarán las **mismas condiciones laborales** que cada uno de ellos/as tenían reconocidas ⁽¹⁷³⁾.

Y, en fin, bajo la rúbrica de cambio de titularidad de la empresa, se establece que, en el supuesto de que se produzca cambio de titularidad de la empresa, las dos empresas, cesante y entrante, reconocerán por escrito a los trabajadores afectados los derechos que tuvieran adquiridos, particularmente antigüedad, salario, categoría, etc. ⁽¹⁷⁴⁾.

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La formación profesional aflora, con alcance muy distinto, en diversos convenios colectivos del sector y de empresas funerarias, muy en línea con lo que los ANC pretenden. Hay muchas referencias generales a las finalidades de la misma y, también, concretas regulaciones de las medidas para garantizar su eficacia.

¹⁷² Art. 42 CC de EMFSA.

¹⁷³ Art. 43 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

¹⁷⁴ Art. 12 CC Pompas Fúnebres Ciudad Real.

En primer lugar, en determinados **convenios de sector** se prevé que tal formación, en todas sus modalidades (inicial y continua) y niveles, debe ser considerada como **un instrumento** más de significativa validez, que colabore para alcanzar la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo), y que haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos y habilidades de modo permanente. Para ello, las partes firmantes creen conveniente colaborar, según las propias posibilidades, o mediante **entidades especializadas**, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas (¹⁷⁵).

Por otra parte, algún convenio sectorial afirma que las partes firmantes podrán acogerse al III **Acuerdo Nacional de Formación Continua**. Y, además, que los/as trabajadores/as afectados/as por el convenio que deseen mejorar su formación, previa solicitud a la empresa y autorización de ésta, podrán acogerse a los siguientes **derechos**: a la adaptación de la jornada laboral de modo que se facilite la asistencia a los cursos de formación y al disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa (¹⁷⁶). Y, en fin, se establece, de un modo mucho más genérico, que a los trabajadores/as afectados por el presente convenio se les facilitará una **Formación adecuada y continuada** para el mejor desarrollo de su formación profesional (¹⁷⁷).

Y, desde otra perspectiva, algunos convenios sectoriales admiten un específico **plus de ayuda a la formación** con el fin de incentivar a los trabajadores a que realicen actividades de este tipo. Así, la empresa abonará la cantidad de 67,83 euros mensuales a aquéllos que, previa justificación, se matriculen en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencia, con aprovechamiento de las mismas (¹⁷⁸). Cantidad que, en otro caso, se eleva a 120 euros anuales (¹⁷⁹).

Y, en segundo término, entre los **convenios colectivos de empresa**, hay algunas regulaciones muy completas en materia de formación profesional de los trabajadores. El ejemplo más significativo es el contenido en el de Serveis Funeraris de Barcelona (¹⁸⁰), que parte de una **concepción amplia, dinámica** y a largo plazo de la misma, como un instrumento dual de gestión al servicio de los intereses y de la promoción de los trabajadores y de la mejora de la competitividad y de la calidad del servicio de la empresa. Además, se prevé un **Plan de formación**, con cadencia anual, propuesto por la dirección al Comité de Formación y Promoción, compuesto paritariamente, pero aprobado definitivamente por aquélla. Asimismo, hay dos **tipos de acciones** formativas, unas obligatorias, indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo, y otras voluntarias para el desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la empresa o fuera de ella. En fin, se vincula la formación de los trabajadores a su promoción interna.

¹⁷⁵ Art. 38 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

¹⁷⁶ Art. 24 CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

¹⁷⁷ Art. 29 CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

¹⁷⁸ Art. 22 CC Pompas Fúnebres de Cádiz. Este precepto precisa que la cantidad reseñada corresponde al incremento del 2004 (4,2%) más el incremento provisional del 2005 (3%, IPC previsto más 1%).

¹⁷⁹ Art. 22 CC Pompas Fúnebres Huelva.

¹⁸⁰ Art. 7 a 39 de dicho convenio.

En la misma línea, pero con menor intensidad y detalle, algún otro convenio regula, de manera bastante precisa, los **principios generales**, sus **objetivos y funciones**, poniendo de relieve las múltiples vertientes de dicha formación y se crea una **Comisión ad hoc**, de composición mixta, que estudia las propuestas, diseña, elabora y realiza el seguimiento del **plan anual de formación**. Además, se detalla que la formación se realizará, directamente por la empresa o mediante conciertos, en **tiempo de trabajo** y, de no ser posible, se compensará al trabajador con el 100 por 100 del tiempo empleado fuera de su jornada, siendo obligatoria la asistencia del trabajador a la misma; su **coste** será soportado por el empresario y los cursos realizados constarán en el expediente de cada trabajador (¹⁸¹).

Además, se prevé que la empresa facilitará a los trabajadores, cuando haya **cambios en las técnicas** o sistemas de trabajo, la **información** necesaria para la **adaptación y reciclaje** de aquéllos a la nueva situación y, si la formación obligatoria se desarrolla **fuera de la jornada laboral**, el tiempo dedicado a ella se abonará como **descansos**, siendo la **comisión paritaria** del convenio la competente para programar y desarrollar las acciones formativas en la empresa (¹⁸²).

En la misma línea, algún convenio prevé que la empresa, **directamente o en régimen de conciertos**, organizará **cursos de capacitación profesional** para adaptar a los trabajadores a las **modificaciones técnicas** de sus puestos de trabajo así como cursos de reconversión profesional si se modificaran funcionalmente los servicios de la empresa. Para ello, ésta realizará un estudio de la **organización integral** de la formación para optimizar los recursos humanos y mejorar la calidad de los servicios, siendo consultada previamente la representación de los trabajadores. Además, si los **cursos** fueran obligatorios y hubiera que realizarlos fuera del tiempo de trabajo, **se compensarán** con el pago de 12 € brutos por hora (¹⁸³).

Con contenido similar al anterior convenio, al menos en parte, en algún caso, se añade que se concibe la formación continua de todo trabajador/a como un **derecho individual**, subjetivo y necesario y como una exigencia para mejorar la competitividad y la productividad y se precisa que, como se prestan los servicios en régimen de turnos, la formación tendrá que realizarse fuera del horario de trabajo, si bien se considerarán horas trabajadas si el objeto del curso está relacionado con su categoría profesional (¹⁸⁴).

En algún convenio se declara el **derecho** de todos los trabajadores afectados por el convenio a que la empresa les facilite, en la medida de lo posible y sin que condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica. En tales supuestos, los trabajadores han de acreditar la efectiva realización de los mismos, siendo considerados los cursos de reciclaje como tiempo de trabajo efectivo que tendrán, mediante acuerdo entre las partes, compensación horaria o económica. Y, si los trabajadores solicitan licencias no retribuidas para llevar a cabo acciones formativas no relacionadas con su actividad ni con su específica formación

¹⁸¹ Art. 53 a 55 CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid.

¹⁸² Art. 23 CC de Necrópolis de Valladolid.

¹⁸³ Art. 28 CC EMUCESA.

¹⁸⁴ Art. 16 y 17 CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

académica, profesional u oficio, la dirección de la empresa decidirá si facilita o no la asistencia a ellas en función de la actividad empresarial; en fin, las partes del convenio se adhieren a los acuerdos de formación tanto estatales como de la Comunidad de Cantabria (¹⁸⁵).

Y, en otros casos, de manera menos extensa, se regula la elaboración de un **Plan de formación anual** para todos los trabajadores a fin de mejorar su nivel de cualificación y compromiso de las partes del convenio de analizar conjuntamente las necesidades formativas y diseñar un plan basándose en ellas (¹⁸⁶).

¹⁸⁵ Art. 37 CC de la Montañesa.

¹⁸⁶ Art. 44 y cláusula transitoria 3ª CC Gestió de Serveis Funeraris de Reus.

4.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL (Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort)

1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A) Reglas legales y posibilidades de negociación

La concertación del contrato de trabajo exige que empresario y trabajador determinen de mutuo acuerdo la prestación laboral a desarrollar por éste. Pues bien, esta determinación de funciones puede realizarse de dos formas distintas: 1º) describiendo en el contrato de forma exhaustiva aquellas tareas a que queda comprometido el trabajador; 2º) remitiéndose a un grupo o categoría profesional. En caso de optar por esto último, se presumirá que el trabajador quedará obligado a desarrollar las funciones que convencionalmente se le han asignado a la categoría o grupo en cuestión, aunque obviamente ello exigirá que previamente esta asignación o definición de grupos o elementos clasificatorios se haya realizado.

A la clasificación profesional objetiva o sistema objetivo de clasificación, entendido como la descripción sintética y esquematizada de las diversas tareas a desarrollar en la empresa, se refiere el art. 22 E.T. en sus primeros cuatro incisos. Por lo que aquí interesa de esa regulación legal, es importante detenerse en dos aspectos: 1º) el de los elementos clasificatorios; 2º) el del instrumento convencional en el que puede regularse.

A.1. Los elementos clasificatorios

Tras las distintas reformas sufridas, y especialmente tras el proceso reformador de 1994, el E.T. se refiere a la clasificación profesional objetiva o sistema de clasificación, especificando que puede realizarse tomando como elemento de referencia la figura de los grupos profesionales, que la propia ley define. Ello no obstante, la ley tampoco impide que el sistema objetivo de clasificación pueda tomar como criterio clasificador otro elemento, como el de la categoría profesional, o que pueda añadir factores adicionales al grupo o la categoría, como los niveles retributivos; o también es posible, aunque la ley no las cite, subdividir los grupos en áreas funcionales, etc. En realidad, todo lo anterior puede hacerse, pues del art. 22 E.T. se deducen varias posibilidades: 1º) que el sistema de clasificación esté únicamente conformado por grupos profesionales; 2º) que lo esté únicamente por categorías profesionales; 3º) o también es posible, y dado que expresamente se contempla la posibilidad de que “los grupos estén conformados por categorías”, que el sistema de clasificación imperante utilice ambos criterios, y diseñe un sistema de clasificación integrado por grupos conformados a su vez por categorías o por cualquier otro elemento que internamente sistematice el grupo, como bien podría ser el de las áreas funcionales o el de los subgrupos profesionales (“sistema mixto”).

Las modalidades a la hora de fijar un sistema objetivo de clasificación son pues, y a la vista de lo expuesto, varias. Sea cual fuese la modalidad elegida, lo que sí es relevante es si en su organización interna, los elementos clasificatorios elegidos (grupos, categorías, etc.) responden a criterios jerárquicos o verticales, o si por el contrario, responden a criterios más homogéneos u horizontales. La cuestión no es

intrascendente a efectos prácticos, sobre todo porque, como se dirá, de la conformación más o menos homogénea de los elementos que definan el sistema clasificatorio imperante dependerá que el empleador ostente más o menos potestad en aras a novar las funciones, es decir, que la movilidad funcional podrá ejercerse con más o menos amplitud en función de cual sea el criterio aplicado en el sistema clasificatorio en cuestión.

Pues bien, siendo esto así, también lo es que el legislador no deja pasar la oportunidad de hacernos partícipes de cual de las dos posibilidades expuestas debe caracterizar al sistema clasificatorio convencionalmente acordado. Expresamente subraya que se entenderá por grupo profesional “aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (...)”, lo que claramente parece sugerir que el grupo profesional que debe conformar el sistema objetivo de clasificación, no puede ser muy heterogéneo ni jerárquico en lo que a organización interna se refiere, y ello con independencia de si está a su vez conformado por otro elemento que lo estructura (subgrupo, área funcional, etc.), como si únicamente está descrito en base a tareas o funciones.

En base al tenor literal de la ley, nos atrevemos a intuir que el legislador de 1994 estaba pensando más en sistemas de clasificación “mixtos” (es decir, en sistemas de clasificación conformados por grupos profesionales organizados internamente en base a otro elemento clasificatorio) que en sistemas de clasificación formados exclusivamente por un elemento clasificatorio. De hecho, no sólo en el art. 22 E.T. se hace referencia a la ya mencionada posibilidad de que los grupos estén a su vez conformados por categorías, sino que además la idea de un sistema conformado por grupos formados internamente por otro elemento clasificatorio se reitera en el art. 84 E.T. a propósito de la regulación de la concurrencia. En efecto, cuando el art. 84 E.T., en su tercer inciso, subraya las materias que no son negociables en ámbitos inferiores se refiere a los grupos profesionales. Generalmente esta mención a los grupos, que no al sistema de clasificación, se entendió como una incorrección del legislador y se interpretó que esta imposibilidad comercial afectaba a cualquier sistema objetivo de clasificación y no solamente al grupo profesional. Ahora bien, sin perjuicio de que ello pudiera defenderse en caso de que el sistema descansa únicamente sobre la figura de la categoría profesional, creemos que el legislador no incurrió en ninguna incorrección cuando se refirió ex. art. 84 E.T. al grupo profesional, sino que lo hizo con pleno conocimiento de causa, pues al fijar como innegociable el grupo profesional y no el sistema de clasificación, se nos subraya que el grupo como elemento vertebrado del sistema de calificación es inmodificable en ámbitos comerciales inferiores, pero que sí lo son, no obstante, aquellos elementos en los que se haya podido subdividir internamente.

A.2. Los instrumentos negociales

El sistema objetivo de clasificación, no obstante la regla anterior, puede estar regulado tanto en un convenio colectivo como, en defecto de éste, en un pacto de empresa. Lo importante, más que la concreción del instrumento comercial en sí, es que sea cual sea el ámbito o instrumento comercial que lo contemple, la regulación sea consecuente con la prohibición de afectación que se desprende del art. 84 E.T. en los términos expuestos y, en consecuencia, que fijado un sistema de clasificación, las líneas

vertebrales del mismo no sean objeto de modificación en los niveles inferiores de negociación.

En defecto de regulación convencional o en pacto de empresa, habrá que entender vigentes las clasificaciones previstas en las antiguas ordenanzas laborales, y ello tanto si el convenio remite expresamente a ellas como en caso de que no se diga nada a este respecto.

B) Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios

B.1. Posibilidades de negociación

Lo anteriormente expuesto permite concluir afirmando la existencia de un amplio abanico de posibilidades en lo que se refiere a posibilidades negociales. Así, y a modo de síntesis, hay que tener en cuenta lo siguiente:

1º) El E.T. permite que la clasificación profesional se realice en base a grupos profesionales, categorías o grupos conformados a su vez por otro elemento clasificatorio como el de las categorías o áreas funcionales. Es decir, que en realidad el sistema de clasificación puede manifestarse de cualquiera de estas formas:

a) en base al grupo profesional como exclusivo criterio delimitador del sistema de clasificación imperante en la empresa

b) en base a la categoría profesional como único elemento clasificatorio

c) sobre la figura del grupo profesional internamente subdividido en categorías profesionales, niveles retributivos, o áreas funcionales

d) tomando a la categoría profesional como criterio básico de clasificación, pero subdividiendo la en niveles retributivos o en cualquier otro elemento clasificatorio que agrupe distintas funciones

2º) Los grupos deberían ser, según opción legal, horizontales en su conformación interna, pero no siempre lo son, y ello independientemente de que tal y como la ley permite estén formados a su vez por categorías profesionales. En consecuencia, y dado que la negociación no siempre se ajusta a la dicción legal, nos podemos encontrar con grupos que realmente sean homogéneos en su organización interna o, por el contrario, con grupos que agrupen de forma jerárquica distintas funciones, categorías, niveles o áreas.

3º) La regulación del sistema clasificatorio puede acordarse en cualquier nivel negocial incluso, en defecto de convenio, se permite que se acuerde en un pacto de empresa. Ahora bien, una vez negociado, los elementos básicos e identificadores del sistema de clasificación no pueden ser afectados en ámbitos negociales inferiores. Por lo tanto, disponemos de las siguientes posibilidades:

a) regulación del sistema de clasificación en convenio colectivo: en este caso, y cualquiera que sea el ámbito de negociación en el que se contempla la regulación del sistema clasificatorio, una vez negociado el convenio colectivo no existe posibilidad alguna de contradecirlo en sus criterios básicos ni en ámbitos supraempresariales inferiores ni, por supuesto, en ámbitos empresariales o infraempresariales. Las opciones son las siguientes:

1ª) cuando el sistema clasificatorio negociado descansa sobre el criterio de los grupos profesionales, en niveles negociales de carácter inferior, nunca podrán modificarse las líneas básicas que definen los grupos, pero sí se podrá especificar su contenido, la organización interna del grupo, y por lo tanto, delimitar internamente las categorías profesionales en las que, en su caso, se puede dividir cada grupo; también se podrán definir las funciones que conforman estas categorías en las que se divide el grupo o, en caso de no existir, las propias funciones que conforman cada grupo, etc.

2ª) cuando la regulación del sistema clasificatorio del convenio descansa exclusivamente sobre otros elementos clasificatorios, como por ejemplo sobre la categoría profesional, pero sin existir grupos profesionales, los negociadores convencionales de niveles inferiores tampoco podrán modificar las líneas vertebrales del sistema de clasificación imperante, pero sí concretar su contenido. Es decir, sí se podrá especificar qué conforma internamente cada categoría profesional sin alterar los principios básicos que definen el sistema de clasificación, e, incluso, se podrán crear nuevas categorías complementarias para funciones no presentes hasta ese momento.

b) en caso de que el sistema de clasificación no estuviese regulado en convenio, su contenido podrá acordarse en pacto de empresa y, al respecto, existirá plena libertad para diseñarlo, aunque obviamente respetando siempre los criterios y límites que la ley establece cuando define el concepto de grupo profesional.

B.2. Resultado del análisis de los convenios

Teniendo en cuenta las mencionadas posibilidades de negociación que contempla la ley, debe subrayarse, como reflexión genérica del análisis convencional, que la realidad de nuestro sistema de convenios colectivos dista mucho de ser uniforme en lo que a clasificación profesional se refiere.

De hecho, tras el análisis realizado, pueden destacarse los siguientes tipos de regulaciones:

1º) Convenios colectivos que no contemplan más referencia a la clasificación profesional que la realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales. Se trata de convenios que únicamente enuncian las categorías profesionales con la finalidad de asignarles una retribución pero sin definir o determinar qué funciones o cometidos las conforman internamente. Son regulaciones que poco dicen en cuanto a la clasificación profesional objetiva y que inducen a concluir que la verdadera clasificación aplicable en la empresa hay que buscarla en un convenio colectivo de ámbito superior al que es objeto de análisis, pues éste sólo contiene la relación de las categorías y su asignación salarial.

2º) Convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado. En ese caso hay que diferenciar los convenios según la regulación de la clasificación se realice diseñando uno de estos sistemas:

a) sistemas de clasificación profesional basados siempre en grupos profesionales

b) sistemas de clasificación profesional basados en grupos conformados a su vez por otros elementos clasificatorios:

b.1.- categorías profesionales

b.2.- subgrupos profesionales

b.3.- áreas profesionales

b.4.- niveles profesionales

c) sistemas de clasificación basados únicamente sobre la figura de la categoría profesional

Veámoslo con un poco más de detalle,

1º) Convenios colectivos que no contemplan más referencia a la clasificación profesional que la realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales

Es ciertamente un rasgo común de muchos de los convenios analizados, aunque no por ello menos criticable, que la referencia a la clasificación profesional únicamente se realice en un anexo al convenio, con ocasión de la fijación de las tablas salariales y en una clara reproducción del sistema de clasificación previo a la reforma legal de 1994. Se contempla, así, un elenco de categorías, en orden claramente jerárquico, y con la correspondiente asignación de un nivel retributivo. Ahora bien, en esos casos, la definición de los elementos clasificatorios no se contempla en el convenio en cuestión, sino que la regulación convencional es más parca: enuncia la categoría y le asigna una retribución. Como ejemplos de esta regulación pueden citarse a los convenios del sector de Pompas Fúnebres de Sevilla, al de Asturias, al de Córdoba, de Galicia, de Málaga, de Segovia y de Ciudad Real.

Ahora bien, en otras ocasiones, esta tabla salarial que contempla las retribuciones o niveles retributivos no está formada únicamente por categorías, sino por grupos conformados a su vez por categorías, generalmente organizadas siguiendo un criterio jerárquico (es el caso del Convenio del sector de Pompas Fúnebres de Ciudad Real y de Asturias).

Sorprende, sin embargo, que en esa parca referencia a la clasificación profesional, los anexos a los que aquí se hace referencia, no hayan tomado como elemento clasificador grupos profesionales internamente conformados por categorías no jerárquicas, sino que por el contrario, cuando es el grupo el elemento de referencia elegido, las categorías que lo componen siempre están organizadas de forma vertical. La única excepción a cuanto estamos diciendo, es la contenida en el Convenio de

Pompas Fúnebres de la provincia de Badajoz. Y es una excepción porque, de un lado, define hasta 18 categorías profesionales que después junto con la categoría de mozo, que no define, se agrupan a efectos de fijar la tabla salarial en 5 grupos profesionales homogéneamente conformados. Las categorías que se definen son las siguientes y además se hace por este orden: Jefe de oficinas, agente de ventas, agente de compras, encargado, oficial administrativo de primera, oficial administrativo de segunda, auxiliar administrativo, oficial de cementerios, operario de cementerio, conductor funerario, técnico funerario, conductor, funerario, mecánico, peón, mozo, personal de limpieza, y aprendiz. Acto seguido a la enumeración expuesta, se clasifican las categorías en grupos y se les asigna un nivel retributivo. La clasificación se realiza de la siguiente forma: Grupo I: jefe de oficinas, agente de ventas, agente de compras, encargado; Grupo II: oficial de primera administrativo, oficial de cementero, conductor funerario, técnico funerario; Grupo III: oficial de segunda administrativo, operario de cementerio, auxiliar administrativo, conductor, funerario, mecánico; Grupo IV: peón, mozo, ordenanza, personal limpieza; Grupo V: aprendiz.

Todo ello se produce, insisto, en el convenio sectorial de Badajoz, aunque una regulación de esas características no es la regla general sino la excepción. Por lo general las tablas salariales se refieren al sistema de clasificación sin definición alguna de las categorías o grupos enumerados, puesto que éstos simplemente se enuncian en aras de asignárseles una retribución. En ese sentido, al respecto de este tipo de negociación, puede concluirse con una idea fundamental ya expuesta: la verdadera clasificación aplicable en la empresa no se negocia en el ámbito del convenio que sólo enuncia los elementos clasificatorios, sino que hay que buscarla en un convenio colectivo de ámbito superior, pudiéndose suponer que existe una opción expresa o tácita de articulación negocial en este sentido.

2º) Convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado, diseñando un sistema clasificatorio.

Como decía, el sistema de clasificación convencional a diseñar en este sentido puede manifestarse de las siguientes formas:

- a) Tomando como elemento de referencia la figura de los grupos profesionales exclusivamente.
 - b) Eligiendo como elemento básico de clasificación el grupo profesional, conformado a su vez por otro elemento clasificatorio, sea este elemento interno cualquiera de los siguientes: categorías profesionales, subgrupos profesionales, áreas profesionales, o niveles profesionales.
 - c) Tomando como único elemento de referencia la figura de las categorías profesionales.
- a) *Tomando como elemento de referencia la figura de los grupos profesionales exclusivamente.*

En este caso, los grupos estarán internamente formados por funciones o tareas sin más, lo cual, aunque la ley lo permite, no es un criterio que se detecte en los convenios estudiados.

b) Eligiendo como elemento básico de clasificación el grupo profesional, conformado a su vez por otro elemento clasificatorio, sea este elemento interno cualquiera de los siguientes: categorías profesionales, subgrupos profesionales, áreas profesionales, o niveles profesionales.

En realidad, la clasificación profesional así configurada, y en cualquiera de estas manifestaciones expuestas, puede contribuir a delimitar internamente los grupos profesionales y, además, a hacerlo en base a criterios que agrupen unitaria y homogéneamente la prestación a realizar.

Cuando sea así, el sistema clasificatorio no sólo será positivo por ajustarse al máximo al concepto legal de grupo profesional sino que además contribuirá a limitar la movilidad funcional ordinaria, esto es, la ejercida en base al poder de dirección del empleador. Ocurre, no obstante, que para ello lo importante no es tanto que el grupo profesional como elemento clasificatorio se subdivida en otro elemento clasificatorio, sino que es necesario que en esta subdivisión del grupo, las distintas tareas o funciones que lo conforman, se organicen en base a criterios homogéneos o unitarios.

De los convenios analizados, pocos contemplan una regulación de estas características. Aun así, como ejemplos de convenios que se detienen a definir un sistema clasificatorio diseñado sobre grupos conformados a su vez por categorías relativamente horizontales u homogéneas pueden señalarse los convenios de Pompas Fúnebres de la provincia de Huelva, y entre los convenios de empresa, el de la empresa EMUCESA y el de la “Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, Sociedad Anónima”

En efecto, en el caso del Convenio colectivo de Huelva, la definición de la clasificación profesional descansa sobre tres grupos profesionales, que se subdividen en categorías. Así, el Grupo I incluye las categorías de Jefe de Oficina, Oficial Administrativo de Primera, y Encargado. Por lo que se refiere al grupo II, se incluye la categoría de Funerario de Primera y de Oficial Administrativo de Segunda. Y en lo referente al Grupo III se incluyen las categorías de Funerario de Segunda, Auxiliar Administrativo, Portero, Vigilante nocturno, Limpiador/a, y Florista. Cada una de las categorías citadas no solo se enumeran, sino que se definen, haciéndose además de una forma que permite concluir que la horizontalidad de los grupos en los que se organizan.

En el caso del convenio de la empresa EMUCESA son cinco el número de Grupos Profesionales sobre los que descansa el sistema de clasificación. Al respecto del mismo llama la atención, en primer lugar que no todos los grupos están subdivididos en categorías, en concreto solo lo están el grupo IV y el grupo V. Pero en todos ellos se definen las funciones que corresponden a cada uno de los grupos. Así, los grupos son: Grupo I, referente a los Jefes de Departamento; Grupo II, a los Jefes de Sección; Grupo III, Personal Técnico; Grupo IV, Personal de Gestión, que se subdivide en las categorías de Coordinador y de Gestor; y Grupo V, Personal de Servicios que a su vez

se subdividen Capataz y Operario. Todo ello, también aquí, no solo citándose sino describiendo las distintas funciones que los conforman y señalando las responsabilidades que corresponden a cada grupo, quien les contratará y, en su caso, bajo las órdenes de quien realizarán las funciones.

En el caso de la empresa mixta de servicios funerarios de Madrid, el número de Grupo Profesionales asciende a ocho, y todos están conformados por categorías profesionales que, también, no sólo se citan sino que se definen delimitando las funciones que corresponden a cada una de ellas. Así, el Grupo I, se conforma por la categoría de Directores y de Adjuntos de Gerencia; el Grupo II se divide a su vez en las categorías de Jefes de Áreas y Adjuntos, respecto las que expresamente se dice que se trata de categorías a extinguir; los Jefes de Departamento, los Técnicos de Sistemas, los Analistas y los Médicos de Empresa; el Grupo III, a su vez está conformado por los Agentes de Contratación, los Jefes de Sección y el Jefe de Sección de Mantenimiento y Talleres; el Grupo IV, que se divide en 10 categorías: el de Jefe de Tercera de Coordinación; Encargados de Cementerios; Jefes de Tercera Administrativos; Jefes de Tercera Mantenimiento y Oficinas; Cajeros Auxiliares; Programadores; Técnicos de Prevención; Ayudante Técnico Sanitarios (ATS); Delineante; Vigilantes de Obras; el Grupo V, se subdivide en: Asistentes Comerciales; Conductores (también expresamente referida como categoría a extinguir) Oficiales Conductores de Servicios Funerarios; Oficiales de Primera Administrativos; Oficiales de Primera de Oficiales, Albañiles, y Talleres y Mantenimiento; Oficiales de Tanatopraxia, Relaciones Públicas (también según se dice, a extinguir); Relaciones Públicas de Asistencia; Oficiales Funerarios (también a extinguir), Oficiales de Cementerios; Grupo VI, a su vez formado por, Peluquero, Cobradores, Telefonista; Grupo VII, Ordenanzas, Personal de Limpieza y Peones de Oficinas; Grupo VIII, Operarios de Horno Crematorio y Especialistas en Flores y Plantas.

Desafortunadamente, ésta regulación no es común. Por el contrario, es de destacar que si bien en ocasiones parece hacerse un esfuerzo por parte de los negociadores para describir al detalle todos los grupos que determinan el sistema de clasificación, y las categorías que internamente los conforman, pese a ese esfuerzo descriptivo se acaba delimitando un sistema que, aunque está bien conformado en los aspectos formales, en lo que respecta al fondo sigue presentando unos grupos claramente jerárquicos en su subdivisión interna, es decir, que son grupos que incluyen categorías de distinta responsabilidad, es más, muchas veces las categorías se ordenan de mayor a menor responsabilidad. En ese sentido, pueden señalarse, entre otros, y no obstante las diferencias existentes entre ellos en lo que respecta a un más o menos exhaustivo tratamiento de la cuestión, los convenios de pompas fúnebres de Asturias, de Barcelona, de Valencia, de Cádiz y los de las empresas Servicios Fúnebres S.A. Nuestra Señora de Begoña, Funeraria la Montañesa, S.A., el de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona, S.A., Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona S.A., la Leridana, S.L.

En efecto, el Convenio de Asturias, diferencia entre cinco grupos profesionales (A, B, C, D, E) que a su vez se diferencia en categorías profesionales. Así, el Grupo A a su vez está conformado por las categorías de: encargado; jefe de personal, coordinador de servicios. El Grupo B, por su parte, por las categorías de Conductor Funerario, Funerario, Conductor, Funerario Nocturno. Y el Grupo C: Oficial de cementerio, peón

especialista de cementerio; Grupo D, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo. Grupo E, jefe de Recepción, empleado/a de limpieza, empleado/a de floristería, vigilante nocturno; y mozo.

También son cinco los grupos profesionales del convenio de Barcelona: el de personal ejecutivo; personal administrativo; personal de servicios; personal industrial; y personal subalterno.

Cada uno de estos cinco grupos profesionales se subdivide en categorías, pero aquí no se definen las funciones que corresponden a cada una de las categorías, simplemente se enuncian de forma un tanto jerárquica y advirtiendo que la clasificación que se incluye en el convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de que las empresas tengan cubiertas todas las plazas enumeradas si la necesidad del trabajo normal no lo requiere. El Grupo profesional I es el del Personal Ejecutivo y está conformado por la categoría del Jefe de Oficinas; el Grupo Profesional 2, es el del Personal Administrativo y está conformado por Agente de Ventas, Agente de Compras, Oficial de Primera Administrativo, Oficial de Segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo y Aspirante Administrativo; el Grupo Profesional 3 es el del Personal de Servicios, y se incluyen en el mismo el Tanatropactor, Funerario de Primera Coordinador, Encargado de Cementerios, Funerario de Primera, Funerario de Segunda, Operario de Cementerios, Peón, Aspirante Funerario; el Grupo Profesional Cuarto es el Personal Industrial e incluye Peón y Aprendiz, y el Grupo Profesional Quinto es el del Personal Subalterno e incluye la categoría de Azafata, Celador, Ordenanza, Portero, Telefonista, Vigilante, y Personal de Limpieza.

En el Convenio Sectorial de Valencia los grupos profesionales, que son cuatro, también están divididos en categoría, pero aquí sí se incluye la definición de las funciones que cabe entender en cada uno de ellos. Así, Grupo Profesional I, conformado a su vez por Encargado de Establecimiento, y Contable; Grupo Profesional II, formado por Conductor Funerario, Conductor Funerario de Segunda; Mozo Funerario; Grupo Profesional III, Oficial Administrativo; Auxiliar Administrativo y Recepcionista-Azafata. Por el Grupo Profesional IV dos categorías: Portero y Vigilante Nocturno.

Tres son, por su parte, los grupos contemplados en el Convenio de Cádiz: Grupo A) Personal Administrativo; Grupo B) Personal Operario en General, Grupo C) Personal Subalterno. Y, en cada uno de los casos, como he dicho, las categorías que los conforman son jerárquicas. Así, Grupo A), Personal Administrativo está compuesto por Jefe de Oficina, Agente de Ventas, Agente de Compras, Oficial Administrativo de primera, Oficial Administrativo de segunda y Auxiliar Administrativo; Grupo B) Personal Operario en General, conformado por Funcionario de primera, conductor, funcionario de segunda, aprendiz; Grupo C) Personal Subalterno, compuesto portero, vigilante nocturno, personal de limpieza.

También son jerárquicas en su regulación interna las clasificaciones de algunos convenios de empresa. En concreto, y como avanzaba, la de jerárquica es la calificación que se le debe dar a los de las empresas Servicios Fúnebres S.A. Nuestra Señora de Begoña, Funeraria de Bizkaia, S.L., Funeraria la Montañesa, S.A., la

Leridana, S.L., el de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona, S.A., Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona S.A.

Por lo que respecta al de Servicios Fúnebres S.A. Nuestra Señora de Begoña, se diferencian dos Grupos Profesionales: el del Personal Administrativo y el del Personal Operario. Los citados grupos se subdividen en categorías profesionales, a saber, el del Personal Administrativo en Auxiliar Administrativo y el del Personal Operario en: Encargado de Almacén, Ayudante de Encargado de Almacén, Conductor y Ayudante de Conductor. Advirtiéndose, en el precepto siguiente, pero sin clarificar que ello vaya expresamente y únicamente referido a los conductores, aunque así lo parece, que “además de las obligaciones correspondientes a su condición de conductores, incluida la debida atención a los vehículos, realizarán los trabajos que relacionados con la actividad de Pompas Fúnebres, vengán desarrollando por acuerdo tácito o expreso con la empresa”. En el precepto siguiente, se continua advirtiéndolo que “respecto los ayudantes de conductor que, además de esta función, llevarán a cabo todas aquellas otras, relacionadas con la actividad de Pompas Fúnebres que vengán realizando por acuerdo tácito o expreso con la empresa”. Prácticamente igual es el caso del convenio de la empresa Funeraria de Bizkaia, S.L., que clasifica en dos grupos profesionales, el del personal administrativo, conformado por la categoría de Auxiliar Administrativo; y el del Personal Operario, compuesto por Encargado General, Encargado de Almacén, Conductor-Funerario y Ayudante de Conductor. También aquí se reproduce básicamente lo que acaba de señalarse, y tanto para lo que parece intuirse referido al Conductor como en lo referente a los Ayudantes de Conductor.

La clasificación contenida en el Convenio de Funeraria la Montañesa, S.A., es muy completo en contenido, pero sigue perpetuando unos grupos conformados por categorías agrupadas de forma jerárquica. Así, el sistema de clasificación está conformado por cinco grupos (el grupo A, B, C, D, E), formados a su vez por categorías. Así, el Grupo A está compuesto por la categoría profesional de Encargado General y de Encargado; el Grupo B por las categorías de Funerario de Primera, Funerario de Segunda, Funerario de Tercera, Funerario Nocturno y Conductor-Mecánico; el Grupo C, por las de Oficial Primera y Peón especialista; el del Grupo D por Jefe Administrativo, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo; y Grupo E: Auxiliar de Recepción, Agente de ventas o contratación y Mozo.

El de la empresa La Leridana, también está conformado por 5 grupos que también se definen y que son: el Grupo I, de Personal Directivo: conformado por la categoría de Encargado General; el Grupo II, es el del Personal Administrativo, y las categorías son: Jefe de Oficinas, Oficial Administrativo 1ª, Oficial de Administrativo 2ª, Auxiliar Administrativo; Grupo III, del Personal Operario en general, formado por: Funerario de 1ª, Funerario de 2ª; Grupo IV, del Personal de Oficios Varios, compuesto por: Profesional de oficio de 1ª, Profesional de oficio de 2ª; Grupo V, del Personal Subalterno, formado por una única categoría profesional: la del Personal de Limpieza.

La regulación contenida en el convenio de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona, S.A es muy completa en contenido, pero, desafortunadamente, jerárquica en la organización interna de los grupos. No obstante ello, las partes se comprometen en un plazo máximo de 12 meses a partir de la firma del convenio (cuya inscripción y publicación data de una resolución de 12 de enero!!!!) a realizar un estudio de

descripción de los puestos de trabajo y su consecuente asignación de un nivel de valoración del puesto, lo que permitirá una equitativa distribución de las retribuciones.

Los grupos profesionales son también cinco (A, B, C, D, E, y F). El Grupo Profesional A es el Dirección y Personal Staff y está conformado por: Director de Área, Director/a Staff, Subdirector/a de Área y Secretario/ de Dirección General; el Grupo B es el de Mandos Intermedios y está conformado por: Jefe/a de Segunda y Encargado/a; el Grupo C es el de los Comerciales y está compuesto por Agente de Contratación, Agente Auxiliar de Contratación y Auxiliar de Ingreso de Contratación, el Grupo D es el de los Técnicos y Administrativos y diferenciando entre cada uno de ellos está compuesto por las siguientes categorías: entre el Personal Técnico: el Técnico de Obras, el Programador Informático, Delineante, Operador Informático y Auxiliar Informático; entre el Personal Administrativo, cabe diferenciar: Oficial Primera Administrativo, Oficial Primera Administrativo Servicios, Oficial Segunda Administrativo, Oficial Segunda Administrativo Servicios y Auxiliar de Ingreso Administrativo; el Grupo E es el del Personal de Servicios y, dentro de él, las categorías se clasifican diferenciando según sean Personal de Tanatorios y Personal Funerario: entre el personal de Tanatorio, las categorías son las de Oficial de Protocolo, Oficial de Tanatorios, Auxiliar de Tanatorios, Oficial de Información y Auxiliar de Ingreso de Tanatorios; entre el Personal Funerario, las categorías son las de Tanatopactor, Funerario Oficial de Primera, Oficial Primera de Servicios, Oficial Segunda de Servicios, y Auxiliar de Ingreso Funerario; el último de los grupos de este convenio es el Grupo F, el del Personal de Oficio, y las categorías: las de Oficial Primera, Oficial Segunda, Especialista y Peón de Ingreso.

Además de ello, se nos advierte que a efectos orgánicos la empresa queda estructurada en 8 áreas funcionales que no tienen, sin embargo, efectos en aras al encuadre de los grupos. Las áreas funcionales son las siguientes: el área de administración y finanzas; el área de comunicación y calidad; el área de contratación; el área de comunicación y calidad; el área de contratación, el área de tanatorios, el área de cementerios y obras, el área de logística, y el área industrial.

Ya para finalizar con los convenios que contienen una regulación de la clasificación profesional sobre la figura de los grupos conformada a su vez en categorías organizadas de forma poco homogénea, es de resaltar el de la empresa Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona S.A. En este caso, los grupos profesionales son tres: el Grupo Profesional I, es el del Personal Administrativo y está compuesto por Oficial de Primera Administrativo, Oficial de Segunda, Oficial de Tercera, Auxiliar, Agente de Contratación y Recepcionista, el Grupo Profesional II es el del Personal Operario en General; el Grupo Profesional III, el del Personal Subalterno que está Compuesto por Peón, Vigilante Nocturno y Personal de Limpieza.

c) Tomando como único elemento de referencia la figura de las categorías profesionales.

En el sector de funerarias, que es al que se ciñe este estudio, la existencia de un sistema de clasificación conformado únicamente por categorías profesionales es tan o más común que el que se conforma por grupos compuestos a su vez por categorías, y además esta clasificación que descansa en la figura de las categorías se produce tanto a nivel de sector como a nivel de empresa. De hecho, así es la clasificación contenida en los convenios del Sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Salamanca, el de Valladolid, el de Zamora; y los de las empresas de CECOSAM, el de la Empresa Servicios Funerarios de Bilbao S.L., y el de la empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L.

Pues bien, por lo que se refiere al convenio del Sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Salamanca, el convenio diferencia entre ocho categorías profesionales definiendo en todo caso cuales son las funciones correspondientes a cada una de ellas. Las categorías previstas son: Encargado, Administrativo, Auxiliar, Conductor Funerario de 1ª, Conductor Funerario de 2ª, Mozo, Personal de Cementerio, Limpiador/a, Azafata, Recepcionista, Ordenanza, Portero, Telefonista, Vigilante y Conserje. Advirtiéndose que la clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Por lo que se refiere al convenio de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Valladolid, las funciones se clasifican en doce categorías profesionales, que también se definen especificando cual es el nivel de responsabilidad, etc. Estas categorías son: Titulado/a Superior; Titulado/a Medio, Encargado/a; Conductor/a-Funerario/a; Comercial o Vendedor/a; Oficial Administrativo; Conductor/a; Personal de Cementerio; Auxiliar Administrativo; Ayudante Funerario; Azafata/o-Recepcionista; Personal de Limpieza.

En el convenio sectorial para la provincia de Zamora, las categorías profesionales son siete: Agente de Ventas y/o Encargado; Conductor Funerario de Primera; Conductor Funerario de Segunda; Auxiliar Administrativo, Agente Comercial y Azafata/a; Ayudante Funerario; Personal de Limpieza y Mantenimiento; Vigilante-Ordenanza. Advirtiéndose, como en los supuestos anteriores que las tareas que se detallan al respecto de cada una de las categorías son meramente enunciativas, debiendo de realizarse, en su caso, todas aquellas propias de una empresa funeraria.

En el caso de la empresa CECOSAM, también se declara el carácter enunciativo de las denominaciones y clasificaciones que, en este caso en concreto, solo se enuncian y no se definen. Son siete: Encargado de Obras, Seguridad y Salud; Capataz, Oficial Polivalente, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Peón Especialista-Polivalente, Portero-Recepcionista.

Si se definen las categorías, y además de forma bastante concreta, en el convenio de la Empresa Servicios Funerarios de Bilbao S.L., cuya clasificación descansa sobre las siguientes tres categorías profesionales: la de Conductor Funerario; Ordenanza; y

Operario de Cementerio. De forma similar, además, es la regulación que contiene el convenio de la empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L., que también las define y diferencia entre tres categorías: la de Encargado-Conductor; Conductor; y finalmente, la del Personal de Limpieza.

2.- LA REGULACIÓN DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

A) Reglas legales y posibilidades de negociación

La movilidad funcional como instrumento jurídico que permite imponer al empleador un cambio de funciones en base a motivos organizativos, se encuentra regulada en el art. 39 E.T. El precepto legal, no obstante, no contempla una única manifestación de movilidad funcional, sino que por el contrario y en atención a la mayor o menos trascendencia del cambio permite distinguir hasta tres modalidades de cambios funcionales: 1ª) la movilidad funcional ordinaria, que se produce dentro de los lindes del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes; 2ª) la movilidad funcional extraordinaria o derivada del *ius variandi* empresarial; 3ª) la movilidad funcional que, por suponer un cambio de más trascendencia, puede ser entendida como movilidad funcional sustancial o modificación sustancial de funciones.

1ª) La movilidad funcional ordinaria: Este cambio de funciones es el menos gravoso o trascendente. Se presume ejercido en base al poder de dirección del empleador y por tanto, a menos que el convenio colectivo establezca lo contrario, se podrá efectuar sin necesidad de alegar concurrencia de causa y sin necesidad de limitarlo a un periodo temporal pre-determinado.

Ahora bien, la posibilidad de que en virtud de esta concreta manifestación de movilidad funcional se puedan imponer cambios de más o menos trascendencia dependerá del sistema clasificatorio pactado. Tras la reforma de 1994, el legislador permite, según se prevé en el art. 39 E.T., que estos cambios se produzcan dentro de los límites del grupo profesional y, en consecuencia, llega a presumirse tanto por la doctrina como por los tribunales que los cambios de estas características no requieren ya la existencia de una equivalencia entre las categorías y que la referencia expresa al grupo que realiza la ley es consecuencia de la mayor flexibilidad interna que persigue el legislador de la reforma de 1994.

No obstante, en nuestra opinión, una reflexión de estas características deja al margen un hecho que no es poco importante, cual es el de la definición de los grupos profesionales anteriormente referida según contempla el art. 22 E.T.

En efecto, como se ha dicho, el art. 22 E.T. parece referirse a unos grupos que por propia definición legal deben estar internamente conformados de forma horizontal u homogénea, siendo así cuando toma sentido que los cambios de funciones que se impongan sin superar esos lindes de homogeneidad no requieran la justificación de causa ni estén sometidos a una limitación temporal. En caso de que los grupos no se ajustasen en su configuración interna a esos criterios homogéneos, sino que estuviesen jerárquicamente conformados (como ocurre gran parte de las veces, según los convenios estudiados, véase *infra*), creemos que debería ser la equivalencia entre categorías que no el grupo profesional el elemento delimitador de este cambio de

funciones. No obstante, pocas veces se ha entendido así. En los casos en que el sistema convencional de clasificación descansa sobre la figura del grupo sin más, se ha entendido, como hemos dicho, que los cambios que se produzcan dentro de sus lindes, y con independencia de la mayor o menor jerarquía interna del grupo son constitutivos de una movilidad funcional ordinaria y, en consecuencia, que a menos que convencionalmente se hubiese pactado otra cosa, son cambios que ni exigen concurrencia de causa ni están sujetos a límite temporal alguno.

2ª) La movilidad funcional extraordinaria es aquella que supera el concepto de grupo profesional o que se produce entre categorías no equivalentes, y se entiende ejercida en base al *ius variandi* empresarial. Puede ser a funciones de carácter superior o de carácter inferior. En el primer supuesto, según la ley, se exige concurrencia de causa, y además el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Asimismo, el art. 39.4 E.T. establece que en el caso de que el trabajador desarrolle funciones de índole superior durante un periodo que supere los seis meses al año o los ocho meses durante dos años, o el tiempo que convencionalmente se fije, tendrá derecho al ascenso o, en caso de que este ascenso por promoción sea contrario al sistema de ascensos aplicable en la empresa, el trabajador tendrá derecho a solicitar que se cubra la vacante.

En caso de realizar funciones de índole inferior, también se exige la concurrencia de causa y la necesidad de limitar el cambio al tiempo imprescindible para atender la causa que dio lugar a la movilidad funcional. Tiempo, que puede ser concretado en los convenios colectivos o, en su defecto, ser determinado en base a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

3ª) La movilidad funcional sustancial o que responde a un cambio sustancial de funciones se encuentra regulada en el 39.5. E.T. que, a esos efectos, remite al art. 41 E.T., sin perjuicio de que cuanto contiene pueda ser objeto de regulación en convenio colectivo o en contrato individual de trabajo.

B) Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios

B.1. Posibilidades de negociación

De acuerdo con la realidad legal a la que acaba de hacerse referencia, las posibilidades de negociación son varias. Así, y diferenciando entre las tres manifestaciones de movilidad funcional, las posibilidades de que disponen los agentes sociales pueden reconducirse a lo siguiente:

1ª) Movilidad funcional ordinaria: a este respecto convencionalmente pueden detallarse las causas a las que podrán condicionarse estos cambios; pueden asimismo limitarse los cambios a plazos temporales máximos e incluso detallarse en que términos van a verse afectadas las retribuciones del trabajador tras un cambio de estas características, sobre todo en lo referente a la consolidación o no de los complementos salariales

2ª) Por lo que se refiere a los cambios extraordinarios o ejercidos en base al ius variandi empresarial, las posibilidades son asimismo varias:

a) puede fijarse el periodo temporal al que condicionar como máximo una movilidad funcional extraordinaria a un puesto de carácter inferior

b) puede establecerse un periodo distinto al de los seis meses al año u ocho durante dos para que aquel trabajador que realice funciones de índole superior puede ejercer el derecho a la promoción automática al puesto que ocupe o solicitar que se cubra la vacante

c) pueden concretarse las causas que pueden dar lugar a un cambio de estas características

d) pueden detallarse los efectos económicos de estas novaciones de funciones, tanto cuando son ascendentes como cuando son descendentes, y especialmente en lo referente a la delimitación de la consolidación de los complementos salariales

e) pueden además establecerse criterios que permitan seleccionar el trabajador que va a verse afectado por un cambio de estas características y concretarse asimismo los procedimientos de reclamación

3ª) Por lo que se refiere a la movilidad funcional extravagante o al cambio sustancial de funciones de forma similar a cuanto se acaba de mencionar podrían concretarse diversos aspectos de los cambios de funciones, especialmente en lo referente a causas, requisitos procedimentales y garantías a cumplir en un cambio de tales características.

B.2.- Resultado del análisis de los convenios

Teniendo en cuenta lo anterior en cuanto a posibilidades reales de negociación, debe resaltarse, tras el análisis realizado, que las más relevantes líneas de tendencia en la negociación colectiva objeto de nuestro análisis pueden sistematizarse del siguiente modo:

1º) Convenios que no regulan la movilidad funcional

2º) Convenios que remiten a la ley cuando regulan la movilidad funcional

3º) Convenios que contienen expresamente una regulación de la movilidad funcional, y que además lo hacen de una de estas formas:

a) Reproduciendo la regulación legal en su articulado

b) convenios que al regular la movilidad funcional extraordinaria establecen un plazo distinto al legal, tras el transcurso del cual, el trabajador que ha sido sometido a una movilidad funcional superior puede reclamar el ascenso por promoción automática, o que se cubra la vacante, o incluso reclamar la retribución.

c) limitando el periodo temporal durante el cual puede tenerse a un trabajador ejerciendo funciones de carácter inferior.

d) contemplando, además, otras garantías adicionales, como la no afectación del nivel retributivo del trabajador por un cambio funcional de estas características, estableciendo un sistema de reclamaciones, o estableciendo cualquier otra garantía específica para con el trabajador afectado por un cambio de estas características

Todo ello teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, cuando se regula la movilidad funcional extraordinaria, se hace referencia en el título a “realización de trabajos de carácter superior”, y “realización de tareas de índole inferior”.

1º) Convenios que no regulan la movilidad funcional.

No deja de ser llamativo que de entre los convenios analizados muchos de ellos no regulen la movilidad funcional. Así, no lo hacen el convenio del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Barcelona, de Huelva, de Salamanca, de Valladolid, de Cádiz, de Segovia y de Ciudad Real. Tampoco contienen regulación a este respecto los convenios de las empresas La Magdalena, S.L., de la empresa Gestió de Serveis Funeraris Reus S.A., empresa de Servicios Fúnebres S.A. Nuestra Señora de Begoña, Empresa Funeraria de Bizkaia, S.L., Serveis Funeraris de Barcelona, Funeraria Montañesa, S.A., Del Moral Servicios Funerarios, S.L. o Empresa Funeraria Municipal S.A. de las Islas Baleares.

2º) Convenios que remiten a la ley cuando regulan la movilidad funcional.

La remisión expresa a la regulación legal, es decir, al precepto legal en cuestión, que por lo que aquí atañe es el art. 39 E.T., tampoco es muy común. Aunque sí lo hacen el Convenio Colectivo de la empresa la Leridana, S.L. y el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, S.A.

3º) Convenios que contiene expresamente una regulación de la movilidad funcional.

Entre las distintas modalidades de regulación convencional de la movilidad funcional, podría distinguirse, como se dijo, entre aquellos convenios que: a) reproducen entre su articulado la regulación legal; b) aquellos convenios que establecen un plazo distinto al legal tras el cual el trabajador puede reclamar el ascenso por promoción automática; c) convenios que limitan el periodo temporal durante el cual puede tenerse a un trabajador ejerciendo funciones de carácter inferior; d) convenios que además contemplan otras garantías en favor del trabajador afectado por un cambio de estas características.

a) convenios que reproducen entre su articulado la regulación legal.

Es llamativo que en el sector de funerarias, al que se circunscribe este estudio, no se hayan detectado regulaciones convencionales en las que la movilidad funcional aparezca reflejada en los mismos términos en los que lo hace el art. 39 E.T. De hecho, si bien, como mencionábamos, no es ésta una materia respecto a la que siempre

exista regulación, cuando existe esta expresa cláusula referida a la movilidad funcional, se hace para modificar los términos en los que la contempla la ley.

b) convenios que al regular la movilidad funcional extraordinaria establecen un plazo distinto al legal, tras el transcurso del cual, el trabajador que ha sido sometido a una movilidad funcional superior puede reclamar el ascenso por promoción automática, o que se cubra la vacante, o incluso reclamar la retribución.

Al respecto de este tipo de regulación es de destacar la existencia de convenios que reproducen los plazos legales, como el de la empresa ECUMESA, que reitera el plazo legal de seis meses al año u ocho durante dos a efectos de solicitar el ascenso. No obstante, llama la atención de la regulación contenida en este convenio la concurrencia de dos cuestiones: la primera, que mejora la regulación legal para el trabajador, por cuanto que viene a exigir que la reclamación del ascenso del trabajador sea contestada por la Dirección de la Empresa en un plazo de quince días, teniendo ésta que presentar informe debidamente justificado al Delegado de Personal en caso de contestación negativa, pudiendo reclamar el trabajador a la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuada a las funciones desarrolladas.

La segunda cuestión que llama la atención de lo contenido en este convenio colectivo, y que es de dudosa legalidad, tiene que ver con el hecho de que en la regulación se haga constar expresamente que “cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que corresponde a su categoría profesional, tendrá derecho a la diferencia retributiva a partir del día 15^a continuado de desempeño de funciones superiores, excepto en el caso de vacaciones y/o bajas del trabajador sustituido”. Y decimos que llama la atención y que es cuestionable la legalidad de esta cláusula convencional, porque la ley siempre reconoce el derecho a percibir la retribución que se corresponda con las funciones que se realiza, con independencia del mayor o menor tiempo en que se esté desempeñando esas funciones y también con independencia de la causa que motivó el cambio. De hecho, el convenio colectivo de Pompas Fúnebres de la provincia de Córdoba, declara expresamente que en estos cambios superiores se mantendrá al retribución correspondiente a las funciones que se desempeñen, con independencia de la antigüedad, tal y como además permitiría el art. 26 E.T. También ratifican el derecho a la retribución el de convenio de Pompas Fúnebres de Zamora y el de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, aunque llama la atención que si bien por un lado dice que el trabajador que sustituya a otro no podrá invocar derecho alguno a las condiciones salariales personales que pudiera tener el sustituido, lo que podría ser legal, esa misma previsión en el sentido de no poder invocar derecho alguno respecto a la categoría del trabajador sustituido, que también se prevé en los dos convenios mencionados, podría ser ilegal, por cuanto que la ley prevé disponer del plazo legal a partir del cual el trabajador puede reclamar el ascenso o que se cubra la vacante, pero lo que no parece posible es erradicar el derecho del trabajador que desarrolla funciones superiores a reclamar ese ascenso o, en su caso, el derecho a solicitar que se cubra la vacante.

Volviendo a los plazos durante los que el trabajador puede estar como máximo desempeñando las funciones de una categoría profesional superior a la suya, el convenio de la empresa CECOSAM, si bien reitera el periodo de seis meses en un año y ocho en dos, exige a efectos de reclamar el ascenso o que se promueva la vacante

que se manifiesten ininterrumpidos en el primer supuesto, aunque pudiendo ser discontinuos en el segundo.

La Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, por su parte, limita el plazo legal a cuatro meses durante un año u seis durante dos, sin precisar, igual que hace la ley, si deben ser continuos o discontinuos, exigiendo, a favor del trabajador, que cuando la realización de estos trabajos supere el periodo de un mes, la dirección de la empresa lo comunique al comité de empresa.

c) convenios que limitan el periodo temporal durante el cual puede tenerse a un trabajador ejerciendo funciones de carácter inferior.

Por lo que afecta a este tipo de convenios es de destacar, la limitación temporal al máximo de seis meses contenida en el convenio de la empresa CECOSAM y que es el límite temporal durante el que como máximo la empresa podrá destinar a un trabajador a la realización de funciones de categoría inferior, pero precisando además que no podrá cada trabajador permanecer más de un mes en el desarrollo de la categoría inferior. También el periodo de un mes es el máximo previsto para estos cambios en el convenio de la empresa EMUCESA y en el de la empresa mixta de servicios Funerarios de Madrid, S.A., esta última, de hecho, tras precisar que la empresa intentará que la movilidad funcional inferior se mantenga el menor tiempo posible, advierte que en ningún caso deberá superar el mes.

d) convenios que, además, contemplan otras garantías adicionales.

Algunas regulaciones convencionales prevén en favor del trabajador afectado por un cambio de estas características, una serie de garantías que superan las previstas en la ley. Al respecto caben destacar aquellos convenios que lo hacen garantizando la no afectación del nivel retributivo del trabajador por un cambio de estas características (por ejemplo insiste en ello el convenio de CECOSAM en los cambios de índole inferior y también y para el mismo supuesto la empresa EMUCESA), o contemplando cualquier otra garantía específica para con el trabajador afectado por un cambio de estas características, como hace el de CECOSAM que establecen como garantía adicional que los cambios de funciones inferiores se comunicarán a los representantes de los trabajadores y que además sólo se podrán producir de concurrir motivos que los justifiquen, lo que aunque no aporta nada nuevo a lo ya dicho por la ley, no es irrelevante por los efectos pedagógicos que todo convenio tiene para trabajador y empresario. Por poner otro ejemplo llamativo es de resaltar lo previsto en el convenio de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, que no sólo exige que se comunique a los representantes, sino que la comunicación debe hacerse de forma urgente y además se les exige a éstos que emitan un informe, que determinará si el trabajador debe seguir desempeñando esas funciones o si debe pasar de forma inmediata a realizar las de su categoría.

Pero además de que por ley, y según contempla el art. 52 E.T., no puede despedirse por ineptitud o falta de adaptación a aquél trabajador al que se le cambia de función, esto es, que ha sido objeto de una movilidad funcional, entre los convenios analizados se han detectado dos regulaciones que no solo ratifican lo anterior, sino que van más allá y precisan una nueva movilidad funcional cuya causa bien podría calificarse de

“objetiva”. Es el caso de lo contemplado en los convenios del Sector de Pompas fúnebres de Asturias y de Sevilla que, de forma similar vienen a precisar en el caso del convenio de Asturias que respecto el conductor al que le fuera retirado el permiso de conducir, de serlo por un tiempo no superior a seis meses y habérsele retirado en “servicio o in itinere”, la empresa le empleara durante ese periodo en otras funciones o servicios de los que disponga la empresa y percibiendo el salario correspondiente a su categoría profesional. En el caso del convenio de Sevilla, también se contempla una cláusula prevista para el conductor, sólo que en ese caso la regla se prevé para el conductor al que se le suspenda o retire el carnet de conducir por imprudencia siempre que no hubiese superado la tasa de alcoholemia prevista en la legislación vigente. Cuando sea así, la empresa quedar a obligada a mantener la retribución establecida en el convenio conforme a su categoría profesional, aunque precisando en tanto en cuanto dure esa situación la empresa queda facultada para recolocar al trabajador al puesto que considere oportuno.

En conclusión, y cómo puede apreciarse, las regulaciones novedosas de la movilidad funcional, existen más que la mera reiteración del precepto legal, aunque también es verdad, que seguramente por las propias características del sector, la movilidad funcional no es una de las materias más reguladas en los convenios del sector funerario.

5.- RETRIBUCIONES: SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES (Sonia Fernández Sánchez)

Sumario: 1. La estructura salarial en las empresas de servicios funerarios. — 2. Primer elemento de la estructura salarial: el salario base. — 3. Los complementos salariales de carácter fijo. — 4. Los complementos salariales de carácter variable. — 5. Conclusiones.

1. La estructura salarial en las empresas de servicios funerarios

Una vez analizados los convenios colectivos relativos a los servicios funerarios, tanto de sector como de empresa, se puede afirmar que todos ellos asumen una estructura salarial bastante clara e, incluso se podría decir que un tanto “clásica”. La estructura salarial establecida por la negociación colectiva del sector de funerarias comprende, por un lado, el salario base y, por el otro, una serie de complementos salariales que en su mayor medida se repiten en todos los convenios del sector. Esto nos permite determinar cuáles son las características particulares del trabajo y del modelo de organización del personal en las empresas funerarias. De la misma forma se comprueba que todos los complementos salariales previstos por la negociación colectiva del sector de funerarias asumen un carácter fijo, sólo en contadas ocasiones, como veremos, se establece un salario variable, que en cualquier caso se trata de una variabilidad acorde y característica de las tareas concretas de pompas fúnebres. Ahora bien, pese a la clara división existente en la negociación colectiva entre salario base y complementos, es también verdad que respecto a éstos últimos no hay un solo convenio que establezca una agrupación en función de su naturaleza, esto es, los relativos a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, tal y como quedan fijados por el artículo 26.3 del ET. Así, todos los convenios colectivos del sector de pompas fúnebres únicamente relacionan una serie de complementos sin agruparlos en función de su naturaleza, incluso falta la referencia en muchos casos a si se trata de percepciones salariales o extrasalariales, que aparecen mezcladas unas con otras. Esto nos permite afirmar que no han sido de gran calado en la negociación colectiva las indicaciones de los distintos ANC por cuanto se refiere al establecimiento de “definición y criterios de una estructura salarial”. Sin embargo, el contenido del artículo 26.3 del ET no supone la necesidad de respetar la nomenclatura en él establecida, sino que basta simplemente diferenciar dos grandes grupos retributivos: salario base, por un lado, y por otro los complementos salariales¹⁸⁷.

Asimismo, a través del análisis de la negociación colectiva, se puede comprobar que en ninguno de los convenios de nivel superior al de empresa se establece una articulación de la estructura salarial que sirva para ajustar la regulada por los niveles inferiores de negociación, por lo que el nivel empresarial tiene plena libertad para delimitar las partidas salariales. A pesar de ello, como ya se apuntaba, es algo que en gran medida no perjudica, ya que se observa una gran similitud y homogeneidad entre todos los conceptos retributivos del sector de pompas fúnebres. Otra nota característica del sector de pompas fúnebres es la adecuada utilización por parte de la negociación colectiva de la terminología técnico-jurídica que determina una clara

¹⁸⁷ Así se pronuncia la sentencia del TSJ Navarra de 28 de mayo de 1997.

descripción de los elementos retributivos que conforman la estructura salarial. Esto quizás pueda deberse a que el número de conceptos salariales previstos por la norma convencional del sector son reducidos. No obstante, aun en el ámbito de los servicios funerarios, continua a calificarse erróneamente la partida salarial relativa a la participación en los beneficios, cuya denominación nada tiene que ver con su contenido. Esta constante, como se sabe, es el gran *leit motiv* de la negociación colectiva española.

Por otro lado, también se constata que la mayoría de los convenios colectivos, en determinados casos, carecen de una definición o de una explicación por la que se justifique el devengo de una determinada partida salarial, remitiéndose sin más contenido a lo dispuesto por las tablas salariales. Es decir, la negociación colectiva del sector se limita a indicar el importe del concepto retributivo, misión que por supuesto asumen las tablas salariales, pero sin dar mayores explicaciones para entender cuándo y porqué se satisface una determinada partida. Esto sucede, sobre todo, con el denominado plus convenio, que se convierte en la mayor incógnita de la negociación colectiva de los servicios funerarios como más adelante podremos comprobar. Asimismo, la referencia al salario base por parte de la norma convencional se realiza remitiéndose sin más al importe establecido en las tablas salariales. Ahora bien, los problemas que puedan surgir por una falta de descripción en este caso son salvables, ya que es el único concepto que el legislador ha conceptualizado en el artículo 26.3 del ET.

Todas estas notas hasta aquí apuntadas evidencian que en algunos casos, falta la identificación causal de determinados complementos retributivos previstos por la negociación colectiva, principio el de causalidad que supone «la primera nota distintiva que define el carácter y sentido de esta institución»¹⁸⁸. Así, cuando se establecen conceptos sin especificar el origen de los mismos o cuando se asigna una denominación que no coincide con el verdadero contenido de la partida salarial.

De la misma manera llama la atención el hecho de que todos los convenios de pompas fúnebres basan los incrementos a aplicar sobre las condiciones económicas de sus trabajadores en los años posteriores a la firma del convenio en el valor del IPC real, esto es, se trata de la vieja y clásica “escala móvil”. La fórmula del incremento en base al IPC también se puede ligar con el hecho que la empresa arroje o no beneficios. Así, en función de los beneficios obtenidos en el año anterior por la empresa, está incrementará el salario de sus trabajadores teniendo en cuenta el IPC real al cual se le aplicará un determinado porcentaje que dependerá del alcance de los beneficios obtenidos¹⁸⁹.

2. Primer elemento de la estructura salarial: el salario base

Pocos son los convenios que definen el salario base, y los que lo hacen simplemente indican que se trata de una partida que retribuye «la jornada normal y completa

¹⁸⁸ J. R. MERCADER UGUINA, *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 105.

¹⁸⁹ La referencia a los beneficios para el aumento del salario de los trabajadores se encuentra en el convenio colectivo de la empresa municipal de cementerio y servicios funerarios de Granada, S.A. (Emucesa).

establecida»¹⁹⁰, así como los períodos de descanso legalmente señalados¹⁹¹. Todos los convenios colectivos analizados recogen un salario base mensual que será diferente en virtud de la clasificación profesional del trabajador, remitiéndose directamente a las tablas salariales. Sin embargo, el convenio colectivo de la provincia de Sevilla curiosamente reconoce una cantidad igual para todas las categorías profesionales, sin ninguna distinción, que por cierto se trata del salario base con la cuantía más alta del sector de funerarias¹⁹². Esto provocará que no haya una gran diferencia entre las distintas retribuciones de los trabajadores afectados por dicho convenio, al percibir igual salario base tampoco serán muy diversos los complementos salariales que, en su gran mayoría, se fijan en función de aquel. Asimismo, se observa que el importe del salario base se utiliza en diversas ocasiones como base para la determinación de algunos complementos retributivos, sobre todo, en el caso del complemento por antigüedad o en la determinación de las pagas extraordinarias.

3. Los complementos salariales de carácter fijo

Ninguno de los convenios colectivos analizados agrupa los complementos salariales que reconocen en función de las modalidades legalmente establecidas, estos es, en función de las características personales del trabajador, del puesto de trabajo y de la calidad y cantidad de trabajo, tal y como indicábamos al principio del trabajo. Alguno da una definición de complemento salarial, pero lo hace por exclusión, esto es, afirmando que son aquellas «cantidades que, en su caso, se adicionan al salario base por cualquier concepto distinto al de jornada normal y completa del trabajador»¹⁹³. Igualmente indica exhaustivamente las diferentes modalidades legales de complementos, pero en su articulado, al igual que el resto de convenios, no especifica a qué modalidad corresponden los complementos reconocidos.

El *complemento de antigüedad* conforma uno de los complementos salariales que atiende a las circunstancias personales del trabajador. Todos aquellos convenios colectivos de pompas fúnebres en los que se mantiene, la cuantía se determina en función del salario base reconocido a cada categoría profesional, al cual se le aplica un determinado porcentaje¹⁹⁴. Esto es así, salvo en un convenio colectivo que, contrariamente, en vez de utilizar el salario base para la determinación del

¹⁹⁰ Tal definición aparece en los convenios colectivos de trabajo de ámbito provincial para empresas y trabajadores del sector de pompas fúnebres de la provincia de Badajoz y de la provincia de Barcelona, así como en el convenio colectivo de la Funeraria La Magdalena, S. L. de Castellón.

¹⁹¹ Tal referencia se encuentra en el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de pompas fúnebres de la provincia de Huelva.

¹⁹² Se trata, como decíamos, del convenio colectivo de pompas fúnebres de la provincia de Sevilla que reconoce para todos los trabajadores un salario base de 1.020,30 euros/mes.

¹⁹³ Se trata del convenio colectivo de pompas fúnebres para la provincia de Huelva.

¹⁹⁴ Así, los convenios colectivos de pompas fúnebres de la provincia de Valencia, de Badajoz y de Asturias aplican un 2 por ciento al salario base del trabajador para determinar el complemento de antigüedad correspondiente. Por otro lado, el convenio colectivo de la empresa Funeraria Municipal, S.A. establece un aumento del porcentaje a aplicar al salario base para determinar el complemento de antigüedad en función de los años de presencia del trabajador en la empresa.

Asimismo, otros convenios reconocen este complemento como el de la provincia de Sevilla, o los convenios colectivos de las empresas Del Moral Servicios Funerarios, S.L.; de Funeraria de Bizkaia, S.L.; de Necrópolis de Valladolid, S.A. (Nevasa); de Servicios Funerarios, S.A.; de Nuestra Señora de Begoña; de Servicios Funerarios de Bilbao, S.L.; y de Gestió de Serveis Funeraris Reus, S.A.

complemento, hace referencia al SMI¹⁹⁵. En algunos casos, el devengo del complemento se dirige sólo a aquellos trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo de carácter fijo o fijo discontinuo en la empresa¹⁹⁶. Sin embargo, en conformidad con las actuales políticas salariales, también la negociación colectiva del sector de funerarias ha optado por suprimir (consolidar) este complemento. En estos casos, para los trabajadores que percibían un complemento de antigüedad antes de su desaparición, la negociación colectiva reconoce una cantidad a título personal que no será objeto de incremento¹⁹⁷. Se puede afirmar que en el sector de funerarias el porcentaje de convenios que reconocen el complemento de antigüedad a sus trabajadores y el de aquellos que lo han suprimido es del 50 por ciento, pero se observa una tendencia a optar por la eliminación, ya que algunos de los convenios que actualmente lo reconocen establecen una fecha futura en la que a partir de entonces ya no se devengará más este complemento.

Dentro de los complementos de puesto de trabajo¹⁹⁸, en la negociación colectiva de funerarias encontramos de forma recurrente una serie de partidas que hacen referencia: al plus de nocturnidad, al plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad, así como al de disponibilidad. Ahora bien, en ninguno de los convenio analizados se especifica o se hace ninguna referencia a que efectivamente estos pluses supongan un complemento económico de puesto.

La redacción convencional del *plus de nocturnidad* no se aparta de las reglas de determinación del trabajo nocturno reguladas por el artículo 36.1 del ET, esto es, el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana¹⁹⁹. Asimismo, todos los convenios coinciden en excluir de su percibo a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados exclusivamente para llevar a cabo una actividad nocturna, pues en tal caso su salario base ya prevé dicho incremento (art. 36.2 ET). Por lo general, el importe del plus consiste bien en un recargo del veinticinco por ciento sobre el salario base que corresponda a cada trabajador²⁰⁰ o bien en un incremento sobre el valor

¹⁹⁵ Es el caso del convenio colectivo de pompas fúnebres de la provincia de Salamanca.

¹⁹⁶ Se trata del convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam y del convenio de Servicios Funerarios de Bilbao, S.L.

¹⁹⁷ Se trata de los convenios colectivos de pompas fúnebres de la provincia de Zamora, de Barcelona, de Cádiz, de Ciudad Real, de Segovia, de Córdoba, de Huelva, y el de Málaga que prevé su supresión para el 2014 o para el 2018 como es el caso del convenio colectivo para la empresa municipal de cementerio y servicios funerarios de Granada, S.A. (Emucesa). En el mismo sentido, encontramos los convenios colectivos de las empresas de La Leridana, S.L., de la empresa mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A.; de Funeraria Montañesa, S.A.; de Funerarias Leonesas, S.A.; y de la empresa mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, S.A.

¹⁹⁸ Los complementos de trabajo «son de carácter funcional y su percepción dependerá exclusivamente del puesto de trabajo que el trabajador ocupe o venga desempeñando en un determinado momento» (*vid.*, AA.VV., *Estudios sobre la ordenación del salario*, J. M. Almansa Pastor (Dir.), Universidad de Valencia, Valencia, 1976, p. 134). Asimismo, «se establecen atendiendo a las circunstancias particulares de ciertos puestos o categorías de trabajadores (características del puesto o de la forma de realizar su actividad profesional) y, por ello mismo, dependen de la prestación efectiva de trabajo, de ahí que no tengan, en principio, carácter consolidable» (J. R. MERCADER UGUINA, *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 122).

¹⁹⁹ La franja horaria que va de las diez de la noche a las seis de la mañana asume un carácter mínimo e indisponible por la negociación colectiva o el contrato individual, pero nada impide que puedan ampliarse las horas consideradas nocturnas a efectos retributivos (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 8 de enero de 1982, Ar. 507). Situación que no se observa en el caso de los servicios funerarios.

²⁰⁰ Así, los convenios colectivos de funerarias para las provincias de Asturias, Badajoz, Huelva, Málaga, Valladolid y Salamanca. Y los convenios colectivos de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A.; de la Empresa Funeraria de Bizkaia, S.L y de Servicios Funerarios de Bilbao, S.L. A excepción del convenio colectivo

establecido de la hora diurna²⁰¹. Se encuentran casos en los que se permite sustituir la percepción del plus por una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o setenta horas en cómputo bisemanal²⁰². En ocasiones, se regula separadamente de este plus, el hecho de trabajar durante la jornada nocturna de los días de Nochebuena y Nochevieja²⁰³. Aunque nada se especifica sobre si los trabajadores contratados para realizar un trabajo nocturno tienen o no derecho al percibo de este plus. Curiosamente se da un relieve importante a la individualización de las partes en relación con este complemento, ya que en ocasiones se establece que el derecho al cobro del plus de nocturnidad dependerá de la existencia en tal sentido de un acuerdo explícito entre el empresario y el correspondiente trabajador²⁰⁴. Esta remisión al contrato individual de trabajo podría comportar una deroga a una norma indisponible, ya que el artículo 36.2 del ET expresamente establece que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que deberá venir fijada en el convenio colectivo. Esta norma se entiende en el sentido que la ley reconoce que el trabajo nocturno debe ser remunerado, dejando a la autonomía colectiva la determinación de la cuantía, pero no el hecho de su efectivo percibo y tanto menos se podrá hacer a través de la autonomía individual de las partes. Por lo tanto, como la norma colectiva no puede establecer una condición peyorativa respecto a cuanto establecido por la ley, será contraria a la norma las cláusulas convencionales en tal sentido.

Otro complemento salarial de puesto de trabajo es aquel que retribuye el sistema de turnos en el trabajo, el cual como es natural, se percibe sólo mientras que se trabaja de tal forma, desapareciendo cuando no se produce tal situación²⁰⁵.

Por otro lado, casi todos los convenios colectivos del sector de funerarias coinciden en compensar las especiales características del puesto de trabajo a través del *plus de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad*. Los convenios no establecen cuáles son estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, aunque se puede entender que se está en presencia de un trabajo de este tipo cuando el trabajador tenga un contacto directo con los cadáveres o con restos cadavéricos o que asuman la función de transportar exequias²⁰⁶. El importe de este plus se verá incrementado si además del contacto directo, el trabajador se ve obligado a preparar un cadáver²⁰⁷, si así viene solicitado

para la provincia de Galicia que, posiblemente debido a un error de redacción, establece un incremento del salario base y del complementos de nocturnidad, cuando de los que se trata es del incremento de aquel, que es los que da lugar al plus.

²⁰¹ Convenio colectivo de pompas fúnebres para la provincia de Valencia.

²⁰² Convenio colectivo de pompas fúnebres para la provincia de Segovia.

²⁰³ Como en el convenio colectivo para la provincia de Sevilla.

²⁰⁴ En el convenio colectivo para la provincia de Zamora.

²⁰⁵ El convenio colectivo de la empresa Funeraria de Bizkai, S.L. prevé el abono mensual de un plus relevo para todos aquellos trabajadores que por necesidades de producción se vean obligados a trabajar en el sistema de turnos.

²⁰⁶ Así se recoge en el convenio colectivo de la empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L.

En la negociación colectiva italiana se encuentra una referencia específica sobre cuáles son los trabajos que han de considerarse tóxicos o penosos. Así, las prestaciones penosas son, por un lado, aquellas en las cuales se tiene un contacto directo con el cadáver, en las que se comprenden los tratamientos de conservación, recomposición y maquillaje del cadáver, por otro lado, las relativas a exhumaciones y estumulaciones programada en los cementerios, cuya retribución variará en función del uso o no de medios mecánicos (convenio colectivo nacional para los dependientes de las empresas públicas de servicios funerarios de 11 de junio de 2003, así como el convenio colectivo nacional Federambiente del 22 de mayo de 2003).

²⁰⁷ La actividad de preparar un cadáver se compensa con una partida salarial diferente a la de toxicidad en el convenio colectivo de la empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L. y en de la Funeraria La Magdalena, S.L. de Castellón.

por los clientes. En tal caso, el trabajador percibirá el plus tóxico y un importe adicional por el trabajo solicitado. En ocasiones, el mencionado plus se devenga aun cuando no se tenga un efectivo contacto, simplemente por el hecho de la disponibilidad por parte de los trabajadores de una determinada categoría²⁰⁸. Esto bien responde a la esencia misma de complemento de puesto de trabajo, pues retribuye «las circunstancias particulares de ciertos puestos o categorías profesionales» (art. 26.3 del ET). Ahora bien, si la empresa requiriese dicha tarea a un trabajador encuadrado en una categoría profesional que no prevé dicha función, entonces la norma colectiva establece que esto causará el derecho al devengo del plus, sin indicar si el trabajador puede o no negarse a realizarlo. En otros casos, cuando el trabajador deba realizar, por conveniencia de la empresa, actividades extrañas a la categoría profesional de pertenencia se le reconoce un plus de actividad²⁰⁹, pero desconocemos si en el caso que la tarea fuese el contacto directo con cadáveres si además de este plus por realizar actividades extrañas a su categoría tendría derecho a devengar el plus de toxicidad.

Una redacción bastante curiosa y reveladora, en relación con este plus, se encuentra en el convenio colectivo de pompas fúnebres para la provincia de Ciudad Real. En principio, señala que no causan derecho al presente plus el personal de nueva contratación, salvo que tengan contacto directo con los cadáveres. Hasta aquí todo correcto, salvo el pequeño hecho que el mismo convenio en líneas anteriores reconocía el plus a todas las categorías profesionales, por lo que se penaliza a los empleados de nuevo ingreso. Este mismo convenio a continuación establece, y esto es lo que causa perplejidad, que el personal de nueva contratación que haya anteriormente trabajado en el sector de pompas fúnebres, con independencia de la categoría que haya ocupado, es decir, con independencia de que haya o no realizado un trabajo considerado tóxico, penoso y peligroso, tendrá derecho a percibir el presente plus. En consecuencia, la razón por la cual se excluye a unos u otros trabajadores del percibo de este complemento salarial no queda nada clara. Da la impresión que, en muchos casos, el plus viene utilizado como mecanismo para incrementar el salario total del trabajador sin ninguna causa. Tal incremento debería computarse directamente en el importe del salario base, la razón por la cual esto no se hace deriva del hecho que el concepto retributivo de base sirve para calcular otras partidas salariales. El problema es que ahora, en algunos casos, se está intentando evitar que se produzca el aumento del salario a través del plus que no encuentran su causa en el trabajo, por ello se mantiene para aquellos que lo venían percibiendo con anterioridad y no se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso. Por lo que directamente se está asegurando un complemento que, en conformidad con la norma legal, no puede ser objeto de consolidación. Por lo general, el importe del plus de toxicidad se obtiene incrementando de un veinte por ciento el salario base²¹⁰. En ocasiones, el mismo convenio fija una determina cantidad mensual a tanto alzado²¹¹. Asimismo, este plus no se tiene en cuenta para la determinación de las gratificaciones extraordinarias²¹², ya que su disfrute depende de la prestación efectiva del trabajo, si

²⁰⁸ Convenio colectivo de la Empresa Municipal Cecosam.

²⁰⁹ El plus de actividad consiste en incrementar de un diez por ciento el salario base del trabajador.

²¹⁰ Como en los convenios colectivos para las provincias de Ciudad Real y Segovia.

²¹¹ Así se establece en los convenios colectivos para las provincias de Segovia y Valladolid.

²¹² Convenio colectivo para la provincia de Ciudad Real.

bien algunos convenios establecen lo contrario²¹³. Por último, nos encontramos en algunos casos un plus denominado de compensación, el cual se concede en función de la posible existencia en determinados trabajos o tareas de cierto nivel de penosidad. Esto nos haría considerarlo como un plus de toxicidad o penosidad. Sin embargo, también se establece que compensa un especial esfuerzo o dedicación en la realización de trabajos difícilmente encajables en una determinada categoría. En este último supuesto, ya no estaríamos ante un plus de penosidad sino ante el plus de polivalencia²¹⁴, tal y como algunos convenios reconocen. Esto evidencia que, en algunos casos, se utiliza una denominación que no engloba correctamente la causa de devengo y que, en realidad, su razón de ser se encuentra en el querer incrementar el salario total del trabajador a partir de determinadas partidas, evitando como ya hemos apuntado de hacerlo a través del salario base. Esto se confirma además por el hecho que este plus se concede a todo el personal de la empresa²¹⁵.

El *plus convenio*, como ya anunciábamos al principio de este trabajo, carece de una definición convencional, además de legal, situación que hace difícil comprender cuándo y porqué se devenga un complemento denominado de tal forma. Esto ha generado, no sólo en el sector de funerarios pues se trata de un problema generalizado en toda la negociación colectiva española²¹⁶, la creación de una partida que simplemente incrementa el salario que corresponde a un trabajador, sin que responda a ninguna de las características de los complementos salariales previstas por la ley. En alguna ocasión, el convenio indica que dicho plus se reconduce a la cantidad de trabajo realizado en función del rendimiento normal en la actividad profesional exigido a cada categoría²¹⁷. En otros casos, la norma convencional asimila este plus al de nocividad, peligrosidad o penosidad²¹⁸. Asimismo, encontramos algún convenio que parece compensar a través de este plus los turnos que el trabajador se ve obligado a realizar en función de las especiales características de su actividad²¹⁹, incluso algún convenio utiliza el plus para compensar la supresión del complemento de antigüedad²²⁰. A pesar de lo anterior, la tónica general de la negociación colectiva de funerarias es la falta de causalidad del plus convenio, por lo que la gran mayoría de convenios directamente remiten a las tablas salariales o bien indican su cuantía, sin explicaciones ulteriores²²¹. En función de lo analizado, visto que se trata simplemente de un concepto que incrementa el salario del trabajador sin tener ninguna causa directa ni con el trabajo realizado ni con las características personales del trabajador y,

²¹³ Convenio colectivo para la provincia de Málaga.

²¹⁴ El convenio colectivo de la empresa Funeraria Municipal, S.A. retribuye dicha actividad por el plus de polivalencia.

²¹⁵ Como en el caso del convenio Colectivo de la Empresa Municipal Cecosam.

²¹⁶ Al respecto, se puede ver J. A. SOLER ARREBOLA, *Estructura salarial*, en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, R. Escudero Rodríguez (Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 357-358.

²¹⁷ Así, el convenio colectivo de pompas fúnebres de la provincia de Barcelona establece que el plus convenio retribuye el rendimiento 100.

²¹⁸ Como el convenio colectivo de la Funeraria La Magdalena S.L. de Castellón.

²¹⁹ En concreto, el convenio colectivo para la empresa Funerarias Leonesas, S.A. fija el plus convenio atendiendo «a las especiales circunstancias de la actividad de pompas fúnebres, circunstancias por las que las empresas se ven obligadas, para atender las necesidades del servicio que prestan, a organizar el trabajo en equipo, ocupando los trabajadores sucesivamente los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas».

²²⁰ Convenio colectivo de la provincia de Zamora (Cód. conv. 4906105).

²²¹ En los convenios colectivos de pompas fúnebres de la provincia de Badajoz, de Córdoba y de Segovia, y el convenio colectivo de la empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L.

por lo tanto, no tiene naturaleza de complemento salarial, sería más lógico incorporar esta cuantía directamente en el salario base.

Como emolumentos de devengo superior al mensual encontramos las *gratificaciones o pagas extraordinarias*. Todos los trabajadores tienen derecho al percibo de dos pagas extras al año, dejándose al convenio colectivo la posibilidad de decidir el mes en el cual se devengará una de ellas, pues la ley expresamente establece que una se corresponderá en el mes de diciembre (art. 31 ET). Se trata de un mínimo legal que puede sufrir modificaciones por prorrateo y por mejora. Sobre esta materia, después de analizar los convenios colectivos del sector de funerarias se observa que, en casi todos ellos, se prevén hasta cuatro gratificaciones extraordinarias, pese a que raramente denominan a las cuatro propiamente así, pero evidentemente se trata de pagas que perfectamente asumen las características de extraordinarias. Así, se encuentran las clásicas que se devengan en el mes de junio y en el de diciembre. Y las otras dos pagas, una se establece para el mes de marzo y la otra para el de octubre. Por lo general, la gratificación de marzo suele denominarse paga de beneficios²²² que, evidentemente ninguna relación tiene con éstos, pues se trata de un importe fijo determinado o determinable *a priori*²²³. Mientras que la paga de octubre se denomina de permanencia²²⁴ o de fidelidad²²⁵. Las diferencias y similitudes entre todas estas gratificaciones extraordinarias, que no son otra cosa que un incremento de la retribución total mensual del trabajador, se encuentran en la forma de determinar su importe. Así, todas ellas, salvo en el caso de la paga de octubre, el importe es el resultado de sumar el salario base del trabajador y el plus convenio, en ocasiones también se tiene en cuenta el complemento de antigüedad²²⁶. Por el contrario, la paga que se devenga en el mes de octubre no se determina, como en los casos anteriores, mediante la suma de determinados conceptos salariales, sino que se trata de una cantidad fijada en convenio igual para todos los trabajadores²²⁷. Sin embargo, en ocasiones su importe se obtiene mediante la suma de determinados conceptos, al igual que el resto de las gratificaciones extraordinarias²²⁸.

El devengo de cuatro pagas extraordinarias es algo fuera de lo común, pues no se encuentran convenios de otros sectores que reconozcan tantas pagas extraordinarias. En ocasiones, la negociación colectiva va más allá reconociendo a sus trabajadores una quinta paga extraordinaria por razón de la festividad del día de San Cristóbal, patrón de los automovilistas²²⁹, así como otra denominada complementaria²³⁰. Esta

²²² Convenio colectivo de las pompas fúnebres de la provincia de Barcelona, de Ciudad Real y de Málaga.

²²³ El convenio colectivo para la provincia de Córdoba además de estos conceptos, también tiene en cuenta para la determinación de las gratificaciones extraordinarias el plus de asistencia. Mientras el convenio colectivo para la provincia de Sevilla también toma en consideración el plus de toxicidad y el de transporte. Además, el hecho que no se trate de una verdadera paga de beneficios es evidente en la redacción del convenio colectivo de pompas fúnebres para la provincia de Valencia que establece que la determinación de las gratificaciones se hará a través de la suma del salario base más «los complementos salariales fijos e invariables».

²²⁴ Convenio colectivo de las pompas fúnebres de la provincia de Barcelona.

²²⁵ Convenio colectivo para la provincia de Zamora.

²²⁶ Como en el caso de los convenios colectivos de pompas fúnebres de la provincia de Barcelona y del Principado de Asturias, al igual que en los convenios colectivos de la empresa mixta de Serveis Funebres Municipals de Tarragona, S.A. y en el de la empresa Servicios Fúnebres, S.A., Nuestra Señora de Begoña.

²²⁷ Convenio colectivo para las empresas de pompas fúnebres del Principado de Asturias.

²²⁸ Convenios colectivos de la empresa Funeraria Municipal, S.A. y de Eñucesa.

²²⁹ Paga reconocida por los convenios colectivos de las empresas Funeraria de Bizkaia, S.A. y Servicios Fúnebres S.A., Nuestra Señora de Begoña.

denominación no puede llevar a engaño, pues en cualquier caso todas las gratificaciones extraordinarias asumen una función de complemento del salario mensual, cuya razón se encuentra históricamente en la ayuda a los trabajadores de afrontar determinados gastos extraordinarios que se producen cíclica y anualmente, como son las vacaciones y las fiestas navideñas.

Las gratificaciones extraordinarias, como bien sabemos, se devengan por un periodo superior al mes. Por lo que se refiere a este aspecto, la negociación colectiva otorga un papel fundamental a los representantes de los trabajadores, ya que se podrá realizar su prorrateo mensual²³¹ siempre y cuando exista al respecto un acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representante legales²³². Pero también juega un papel primordial la individualización, pues se permite que la decisión se asuma en sede individual, directamente entre el empresario y el trabajador²³³.

En función de las especiales circunstancias que concurren en la ejecución del trabajo en las empresas de servicios funerarios, cuyo régimen organizativo no permite controlar el número de servicios a prestar ni sus condiciones locales específicas, todos los convenios colectivos retribuyen la disponibilidad del trabajador²³⁴. Las denominaciones del plus son diversas, en algunos casos se denomina plus de inacción²³⁵, en otros *plus de disponibilidad*²³⁶, incluso plus de dedicación o de especial dedicación²³⁷ o de plena dedicación²³⁸. Así, este complemento compensa no sólo el tiempo de inactividad sino también la realización y cumplimiento de los servicios de guardia localizada²³⁹. El trabajador durante el tiempo de disposición o localización tiene derecho a percibir la retribución específica aun cuando la llamada y la prestación efectiva de servicios no tenga lugar, pues lo que específicamente se retribuye en estos casos es la situación o la forma de prestar el trabajo y no su realización, cuya retribución ha de ser independiente, cuantificada en relación con el tiempo de trabajo efectivo transcurrido²⁴⁰.

El plus se reconoce sólo a aquellos trabajadores que la empresa estime oportunos, algo natural, por lo que su reconocimiento se formalizará individualmente²⁴¹ a través de un pacto expreso individual entre el trabajador y el empresario. Este pacto tendrá

²³⁰ El convenio colectivo de la empresa mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A., además de las cuatro pagas extraordinarias, reconoce una quinta que denomina complementaria de fin de año, a devengar a principios de enero, que consiste en el incremento del doce por ciento del salario base más el complemento de antigüedad del año anterior.

²³¹ Asimismo, tal acuerdo podrá referirse sólo al prorrateo de una de las gratificaciones o de todas.

²³² Se trata de los convenios colectivos para la provincia de Cádiz y de Huelva.

²³³ Tal y como establecen los convenios colectivos para la provincia de Ciudad Real, de Valladolid y de Zamora.

²³⁴ La negociación colectiva italiana justifica la obligación de disponibilidad por parte del trabajador por el hecho que se trata de servicios de utilidad pública. Al respecto, se establece que la disponibilidad debe limitarse a un máximo de doce días mensuales por persona en las empresas con más de cincuenta dependientes destinados en el sector funerario y a un máximo de dieciocho días mensuales por persona en las empresas hasta cincuenta dependientes (convenio colectivo nacional Federambiente del 22 de mayo de 2003).

²³⁵ Convenio colectivo para el Principado de Asturias.

²³⁶ En el convenio colectivo para la provincia de Barcelona.

²³⁷ Convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam.

²³⁸ Convenio colectivo de la empresa La Leridana, S.L.

²³⁹ Tal y como establecen los convenios colectivos para la provincia de Salamanca, de Segovia, de Valladolid y de Zamora.

²⁴⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1996, RJ 6157.

²⁴¹ Convenio colectivo de la empresa La Leridana, S.L.

una validez anual, sin solución de continuidad. El hecho que el plus se reconozca discrecional y unilateralmente por el empresario nos puede hacer pensar que se trata de una mejora voluntaria. Sin embargo, se observa en la redacción convencional que se ha pasado de tal idea de condición más beneficiosa como concesión unilateral del empresario a la idea de condición más beneficiosa como fuente de acuerdos individuales al requerir la existencia de un pacto expreso, que no es otra cosa que la aceptación por parte del trabajador de un plus reconocido por el empresario. Esto nos puede hacer entender que con el pacto se concede al trabajador un título de exigibilidad²⁴². Ahora bien, se trata de una garantía temporal, pues el pacto obligatoriamente nace con una fecha de caducidad, que claramente podrá ser mejorada o superada a través del contrato individual de trabajo. También es posible que se acuerde directamente con los representantes de los trabajadores²⁴³.

El tiempo de disponibilidad, durante el cual no se prestan servicios efectivos, en ningún caso puede compensarse como horas extraordinarias, ya que no se trata de un trabajo efectivo²⁴⁴. Diferente sería si se produjera efectivamente la llamada y la prestación efectiva de servicios, en cuyo caso dependerá del tiempo dedicado al trabajo efectivo en el periodo al que se refiere la jornada. Así, el trabajo efectivo realizado durante la jornada ordinaria pactada se abonará como tiempo de trabajo ordinario, mientras que el realizado más allá tendrá la consideración de horas extraordinarias²⁴⁵. En ocasiones, observamos que la norma convencional considera incompatible el devengo del plus de disponibilidad junto con el complemento de horas extraordinarias²⁴⁶. Deseamos que la explicación esté en que la norma no considera, como es natural, el tiempo de disposición del trabajador como tiempo extraordinario. Ahora bien, tal y como hemos establecido anteriormente, deberá compensar como hora extraordinaria, siempre que se den las circunstancias necesarias, cuando se produzca la efectiva llamada y el trabajador no se encuentre más en disposición sino prestando efectivamente sus servicios.

Otra forma de *disponibilidad* es aquella que compensa al trabajador en función de su movilidad horaria, de turnos o funcional. Así, se crea un concreto complemento retributivo que remunera la disponibilidad del trabajador en cambiar su horario de trabajo, por el que percibirá un plus de movilidad horaria. O su disponibilidad para ser cambiado de turno de trabajo «cuando las necesidades de la empresa así lo demanden», que se compensa a través del plus de movilidad de turnos. O bien el plus de movilidad funcional que retribuye «la disponibilidad del trabajador para realizar funciones no específicas propias de su departamento». Así, todos los trabajadores de la empresa recibirán un importe en metálico por el simple hecho de ser potencialmente llamados a realizar dichas tareas. Por lo tanto, el percibo de este concepto retributivo supone la obligación por parte del trabajador de llevar a cabo aquellas tareas impropias de su departamento siempre que se lo requiera la empresa. En caso de

²⁴² En este sentido se puede ver la STSJ de Extremadura de 20 de enero de 1993.

²⁴³ Convenio colectivo de la empresa Funeraria La Magdalena, S.L. de Castellón

²⁴⁴ Sentencias del Tribunal Supremo de 21 de julio de 1988, RJ 6223 y de 16 de julio de 1982, RJ 4021.

²⁴⁵ La negociación colectiva italiana, en cualquier caso, establece que la prestación efectiva de trabajo en caso de disponibilidad ha de ser retribuida como trabajo extraordinario (convenio colectivo nacional Federambiente del 22 de mayo de 2003).

²⁴⁶ Convenio colectivo de la empresa Gestió de Serveis Funeraris Reus, S.A.

negativa por parte del trabajador, la norma prevé simplemente que el trabajador dejará de percibir este plus²⁴⁷.

La retribución percibida por la realización de horas extraordinarias se ha venido calificando tradicionalmente como complemento salarial por cantidad de trabajo. Sin embargo, actualmente se tiende a excluirlas de la estructura salarial, dada su especialidad, tratándose en el régimen jurídico de la jornada de trabajo. La negociación colectiva de funerarias, en algunos casos, hace referencia a las horas extras en el apartado relativo a la jornada de trabajo, pero, por lo general, su regulación aparece en el relativo a las condiciones económicas. Se consideran *horas extraordinarias* las que resultan de la prolongación del tiempo de trabajo fijado como ordinario diaria o anualmente²⁴⁸, ya sea por contrato de trabajo, por convenio colectivo o, en su defecto, por la norma legal²⁴⁹. Así, las horas extras no podrán utilizarse para el desarrollo de los trabajos habituales de la empresa, salvo de frente a situaciones imprevisibles que se tengan que resolver para evitar grave perjuicio a la comunidad o a la propia empresa²⁵⁰. Asimismo, no se llevarán a cabo horas extraordinarias cuando para la realización de las actividades mencionadas puedan utilizarse las distintas modalidades de contratación previstas legalmente²⁵¹. La realización de horas extraordinarias por parte del trabajador es voluntaria²⁵², sólo serán obligatorias cuando respondan a la necesidad de reparar siniestros y de frente a otros casos extraordinarios y urgentes.

La compensación de las horas extraordinarias puede realizarse bien en metálico o bien en descanso. En ocasiones, el convenio colectivo directamente opta entre una u otra modalidad de compensación, mientras que en algunos casos remite la posibilidad de decidir a través de un acuerdo individual entre el trabajador afectado²⁵³ o a la existencia de un acuerdo previo entre el empresario y los representantes de los trabajadores²⁵⁴. En caso de no venir especificado nada al respecto en el convenio colectivo, la ley establece que la compensación en descanso deberá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias (art. 35.1 ET). Este límite actúa como tope máximo, por lo que a través del convenio colectivo y del pacto individual se podrá establecer un límite distinto, pero que siempre será inferior²⁵⁵. En cualquier caso, a la empresa conviene compensarlas en tiempo libre dentro del límite legal o, en su caso, convencional. Pues, en tal caso, dichas horas

²⁴⁷ Convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam.

²⁴⁸ Por lo general, la jornada máxima ordinaria de trabajo viene fijada en 40 horas semanales, como en el caso del convenio colectivo para la provincia de Badajoz, o en 1.826 horas anuales, como en el convenio colectivo para la provincia de Barcelona.

²⁴⁹ Según la jurisprudencia, son extraordinarias las horas que superan la jornada real más reducida que pueda disfrutar el trabajador en periodos inferiores anuales, mensuales, semanales o diarios (sentencia del Tribunal Supremo de 24 de julio de 1989, RJ 5627). Asimismo, también se considera extraordinaria la décima hora de trabajo en un mismo día, aunque en la jornada semanal no se supere el tiempo máximo de trabajo ordinario (sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 1992, RJ 10353).

²⁵⁰ Convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam.

²⁵¹ Convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam.

²⁵² Sin embargo, la negociación colectiva (convenio colectivo nacional) del sector de funerarias establece que el trabajador no puede negarse a realizar las horas extraordinarias solicitadas por el empresario, salvo justificado motivo.

²⁵³ Convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam.

²⁵⁴ Convenio colectivo para la provincia de Huelva.

²⁵⁵ Así, el convenio colectivo para la provincia de Galicia establece que la compensación de tiempo de descanso se realizará dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas extras.

extraordinarias no entrarán en el cómputo para el límite máximo de las 80 horas anuales que legalmente puede realizar el trabajador (art. 35.2 ET)²⁵⁶, siendo computadas cuando se compensan una vez transcurrido el periodo de disfrute aplicable. El problema que surge respecto al cómputo de las horas extraordinarias es si deben o no tenerse en cuenta las horas extras estructurales²⁵⁷, pues la doctrina del Tribunal Supremo se encuentra en este tema dividida. Por un lado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo considera que deben computarse dentro del límite anual las horas estructurales²⁵⁸, mientras que la Sala de lo Contencioso-Administrativo resuelve lo contrario²⁵⁹.

La compensación en metálico consiste en un incremento del salario base, el cual oscila entre el 25 ó 50 por ciento, dependiendo de si se trata de días laborales o festivos²⁶⁰, pero también puede consistir en un aumento del 75 por ciento del valor de la hora ordinaria²⁶¹ o incluso en un 200 por ciento si las horas extraordinarias se realizan en días festivos y durante horario nocturno²⁶².

En ocasiones, la norma convencional establece un plus festivos que compensa al personal por los días festivos que se trabajan²⁶³. Ahora bien, puede suceder que el convenio colectivo trate las horas trabajadas durante los días festivos y domingos como horas extraordinarias, en cuyo caso, en vez de retribuir las con aquél plus, lo hará con el compenso establecido para las horas extras²⁶⁴. Ahora bien, creemos que esto podrá realizarse sólo cuando en el trabajo se den las características necesarias para poder considerar las horas de trabajo en festivos como extraordinarias, así en caso de tratarse de la actividad habitual de la empresa tendrá cabida sólo el plus festivos. Con estas dos regulaciones, es evidente que el empresario podría intentar evitar la superación anual de 80 horas extraordinarias, al no conceptuar como tales las realizadas durante los festivos y domingos por venir retribuidas a través de una partida diferente²⁶⁵.

Para finalizar, es necesario hacer referencia a una serie de incentivos que en algunos casos y en determinadas ocasiones conceden las empresas funerarias. En primer lugar, con el objeto de incentivar al trabajador a su formación, se prevé el abono de un

²⁵⁶ En cuanto al límite máximo de 80 horas anuales, el convenio colectivo para la provincia de Asturias establece que en caso de superación la empresa estará obligada a aumentar su plantilla con arreglo a las exigencias de su actividad.

²⁵⁷ El convenio colectivo de la empresa municipal Cecosam establece que son horas extraordinarias estructurales las que necesariamente se deban realizar por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio de que se trate.

²⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de julio de 1995, RJ 6308.

²⁵⁹ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 17 de diciembre de 1996, RJ 9764 y de 28 de enero de 1997, RJ 446).

²⁶⁰ Convenio colectivo para la provincia de Galicia.

²⁶¹ Convenio colectivo para la provincia de Cádiz.

²⁶² Convenio colectivo de la empresa Funeraria municipal, S.A.

²⁶³ Este plus se recoge en los convenios colectivos para la provincia de Ciudad Real, de Galicia y de Salamanca, así como en los convenios colectivos de la empresa municipal Cecosam y de la empresa Gestió de Serveis Funeraris Reus, S.A.

²⁶⁴ Convenio colectivo para la provincia de Córdoba.

²⁶⁵ Según la jurisprudencia, las horas de trabajo que superen el límite de las ochenta no pueden considerarse legalmente horas extraordinarias, sin perjuicio de que se retribuyan como tales (sentencias del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 1983, RJ 4249 y de 27 de enero de 1990, RJ 225).

plus mensual de ayuda a la formación, siempre que el trabajador justifique su inscripción en una enseñanza reglada y que la realice con aprovechamiento²⁶⁶. La empresa, en tal caso, opta por pagar la formación del trabajador en el exterior en vez de impartirla directamente. En segundo lugar, y por lo que se refiere a los premios de jubilación o de permanencia en la empresa, las empresas reconocen unos premios de vinculación en función del tiempo de servicios dirigidos a premiar una determinada permanencia del trabajador en una misma empresa²⁶⁷. En tercer lugar, también existen aquellos premios que independientemente del tiempo de permanencia en la empresa se conceden por el acaecimiento de un determinado hecho. Se trata del premio por nupcialidad o natalidad²⁶⁸.

4. Los complementos salariales de carácter variable

Contrariamente a cuanto se establece en los AINC y en otros documentos europeos, como es el caso del Libro Verde, la negociación colectiva del sector de funerarias hace referencia al salario variable en muy pocas ocasiones. En concreto, el convenio colectivo de la empresa mixta de servicios funerarios de Madrid hace referencia al *complemento de dirección por objetivos* que se determina mediante un procedimiento que consiste en identificar unos determinados objetivos empresariales, cuyo alcance dará lugar a una determinada retribución. Ahora bien, al presente complemento tienen derecho sólo los directivos de la empresa, esto es «los directores, adjuntos y mandos intermedios», por lo que se desvirtúa la verdadera naturaleza de una retribución de este tipo, ya que el interés de esta fórmula de gestión empresarial se encuentra en motivar e involucrar a los trabajadores en los objetivos de la empresa, cuya realización supone lograr la meta establecida. Así, sería más correcto y conveniente establecer una verdadera fórmula retributiva basada en la dirección por objetivos dirigida a toda la plantilla, mediante la cual el nivel máximo de la compañía establezca una estrategia que ha de ir concretándose en objetivos específicos en cada una de las áreas gerenciales que en cascada lleguen a conocimiento de los trabajadores²⁶⁹. Por otro lado, el mencionado convenio reserva a todos los trabajadores de la empresa los *complementos por evaluación de tareas o de desempeño*. Sin embargo, no tienen una

²⁶⁶ Convenios colectivos para la provincia de Cádiz y de Ciudad Real.

²⁶⁷ Así, por ejemplo, el convenio colectivo para la provincia de Ciudad Real y los convenios de las empresas Funeraria de Bizkaia, S.L. y Servicios Fúnebres, S.A. Nuestra Señora de Begoña reconocen un premio de vinculación a aquellos trabajadores que al jubilarse cuenten con más de diez años de servicio en la empresa. El importe de este premio consiste en una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad por cada cinco años de servicio.

Asimismo, el convenio colectivo de la empresa mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A., establece un premio que consiste en un viaje para dos personas dentro del territorio español en un hotel de tres estrellas durante diez días, además de una cantidad de dinero para gastos de viaje. Este premio está dirigido a aquellos trabajadores que lleven veinticinco años al servicio de la empresa, pero también podrán disfrutar del mismo los trabajadores que causen baja definitiva en la empresa y que cuenten con una antigüedad de veinte años.

²⁶⁸ Premios establecidos en el convenio colectivo de la empresa mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A.

²⁶⁹ Sobre el tema de la retribución variable por objetivos en la negociación colectiva, se puede ver J. R. MERCADER UGUINA y R. MARTÍN JIMÉNEZ, *Retribución variable y gestión del rendimiento*, en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, R. Escudero Rodríguez (Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 386 ss.

aplicación real, ya que el convenio indica simplemente que se podrán establecer sistemas retributivos vinculados al desempeño del trabajador²⁷⁰.

Las verdaderas participaciones de los trabajadores en los resultados económicos de la empresa se encuentran en sólo dos convenios del sector. El primero de ellos es el convenio colectivo de la empresa mixta de servicios funerarios de Madrid que recoge expresamente quienes tienen o no derecho al percibo de beneficios²⁷¹. El segundo de los convenios es el de la empresa Emucesa que análogamente reconoce su disfrute para todas las categorías profesionales, salvo para aquellos trabajadores que hayan permanecido prestando servicio efectivos en la empresa por espacio inferior a las tres cuartas partes de la jornada anual establecida por convenio, cualquiera que sea la causa. Según esta redacción, sobre todo, se perjudica a aquellos que gozan de un contrato a tiempo parcial que, como sabemos, tienen derecho a una retribución proporcional al tiempo de trabajo. El presente convenio colectivo extrañamente indica que se trata de un complemento retributivo de carácter extrasalarial, pero esta afirmación debe ser un error, ya que no encaja dentro de los supuestos por los cuales una partida se considera extrasalarial. A saber, no se trata de una indemnización o suplido por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, ni de una indemnización como consecuencia de traslados, suspensiones o despidos. Así, como las cosas son lo que son y no lo que dicen las partes, en este caso la norma convencional está ocultando la verdadera naturaleza salarial de la partida²⁷².

Por último, hacemos referencia a la figura del destajo, que aparece en el convenio colectivo de la empresa serveis funeraris de Barcelona al reconocer aquello que denomina “salario de grado” a los trabajadores del área industrial en función de su rendimiento²⁷³.

A la categoría de trabajadores de los servicios funerarios que tienen un contacto directo con los particulares, como son el encargado conductor, percibirán determinadas comisiones en función del número y del precio de las coronas y ataúdes que vendan y de las esquelas que gracias a ellos se publiquen en la prensa escrita²⁷⁴. Las comisiones suponen una forma específica de salario a rendimiento, por lo que asume una naturaleza variable, donde la medida de la productividad se realiza a través del resultado final del negocio realizado por el trabajador correspondiente.

²⁷⁰ Asimismo, sobre los sistemas retributivos ligados al desempeño del trabajador en la negociación colectiva, se puede ver . R. MERCADER UGUINA y R. MARTÍN JIMÉNEZ, *Retribución variable y gestión del rendimiento*, op. cit., pp. 394 ss.

²⁷¹ Así, establece que tienen derecho a estos beneficios además de todo el personal en activo en el momento de efectuar su reparto, los jubilados dentro del año, los fallecidos, los que cumplan sus contratos de trabajo a tiempo, los que pasen a depender de algún organismo de protección de la Seguridad Social, como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o concesión de la baja por invalidez total o absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común. Por el contrario, no tendrán derecho los que causen baja a petición propia por cese definitivo o excedencia voluntaria, así como los que sean despedidos por sanción.

²⁷² Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio de 1995, RJ 5204; y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de febrero de 1999, AS 781.

²⁷³ Durante el periodo vacacional, al no mantenerse una actividad constante, se les computará la media alcanzada en los doce meses anteriores a disfrutar las vacaciones para calcular el salario de grado que les corresponde.

²⁷⁴ Convenios colectivos de las empresas Del Moral Servicios Funerarios, S.L. y la Funeraria La Magdalena, S.L. de Castellón.

5. Los complementos extrasalariales

El complemento extrasalarial de *dietas o gastos de desplazamiento*²⁷⁵ es una partida importante dentro de la negociación colectiva de funerarias, esto se evidencia del hecho que todos los convenios colectivos del sector dedican un espacio a su regulación detalladamente. Así, este concepto se reconoce a todos los trabajadores que por el cumplimiento de sus funciones laborales tengan que desplazarse fuera de las localidades donde está ubicado el centro de trabajo habitual. Respecto a su importe, encontramos convenios que establecen una cantidad en función de determinadas circunstancias, como puede ser el hecho de que haya o no que pernoctar²⁷⁶. Otros convenios, por el contrario, abonan directamente los gastos asumidos por el trabajador, previa presentación de los correspondientes justificantes²⁷⁷. Asimismo, hay convenios que asumen una y otra forma de pago de las dietas, dependiendo de lo que en cada momento decida unilateralmente la empresa²⁷⁸ o previo acuerdo entre ésta y el trabajador²⁷⁹. De todas las modalidades de fijación del importe, desde el punto de vista del trabajador, es preferible aquella que fija una determinada cantidad en concepto de dieta con independencia del gasto real, sin necesidad de presentar justificantes.

Otro complemento extrasalarial que reconocen todos los convenios colectivos de funerarias es el *plus de transporte*, que compensa a los trabajadores los gastos de desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar del puesto de trabajo²⁸⁰. Por ello, este plus se devenga sólo en los días efectivamente trabajados²⁸¹, ya que cuando no se acude al puesto de trabajo no se produce ningún gasto de desplazamiento. Sin embargo, en algunos casos se prevé su devengo incluso durante el periodo de disfrute de las vacaciones²⁸². Por regla general, el plus se concede a todos los trabajadores de la empresa sin ninguna distinción²⁸³, salvo en algunos casos que se exige una distancia mínima de 1'5 kilómetro entre el domicilio del trabajador y el lugar del puesto de trabajo²⁸⁴. Por otro lado, es curioso que todos los convenios del sector coincidan en relacionar el devengo del presente plus en función del absentismo. Así, el importe

²⁷⁵ A pesar de que el convenio colectivo de pompas fúnebres para la provincia de Cádiz establece que se trata de un concepto salarial y no extrasalarial.

²⁷⁶ Como en los convenios colectivos para la provincia de Asturias, de Ciudad Real, de Huelva, de Málaga, de Sevilla y de Zamora, además de los convenios de las empresas Servicios Fúnebres S.A, Nuestra Señora de Begoña, de Servicios Funerarios de Bilbao, S.L. y de Gestió de Serveis Funeraris Reus, S.A.

²⁷⁷ Como en los convenios colectivos para las provincias de Valencia, de Badajoz, de Barcelona, de Galicia, de Segovia, de Valladolid que fija un límite máximo de gasto. Y los convenio colectivos de la empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L.

²⁷⁸ Convenio colectivo para la provincia de Salamanca.

²⁷⁹ Convenio colectivo para la empresa Funerarias Leonesas, S.A.

²⁸⁰ La jurisprudencia reconoce como complemento extrasalarial las compensaciones por los gastos sufridos por los trabajadores para acudir al centro habitual de trabajo. Entre otras, las sentencias del Tribunal Supremo de 31 de julio de 1991, RJ 6841; de 1 de junio de 1992, RJ 4503 y de 15 de marzo de 1999, RJ 2202.

²⁸¹ En este sentido se pronuncia la sentencia del TSJ Canarias, de 14 de noviembre de 1997, AS 3912. Algunos convenios colectivos también reconocen el plus sólo por los días efectivamente trabajados, como el de la provincia de Cádiz y el de Córdoba. Asimismo, los convenios empresariales de La Leridana, S.L. y el de Emucesa.

²⁸² Convenio colectivo para la empresa Funerarias Leonesas, S.A.

²⁸³ Convenio colectivo para la empresa Funerarias Leonesas, S.A.

²⁸⁴ Convenio colectivo par ala provincia de Huelva.

puede verse disminuido parcial o totalmente en caso de ausencia al trabajo a lo largo de un mes²⁸⁵.

El *plus de quebranto de moneda* también asume un carácter extrasalarial al tratarse de una partida que retribuye el riesgo que asume el trabajador por la posible pérdida derivada del manejo y custodia de dinero efectivo. Eso sí, se debe tratar de una actividad que se realice con habitualidad. Al igual que sucede con los restantes complementos extrasalariales, el presente plus se abona solamente cuando se asume tal riesgo, esto es, mientras se trabaja, por lo que en los momentos de vacaciones no se devengará ningún importe por este concepto²⁸⁶.

5. Conclusiones

Las partidas salariales que recogen todos los convenios colectivos del sector de los servicios funerarios son las gratificaciones extraordinarias y el complemento que retribuye la disponibilidad del trabajador. Analizando estos dos elementos podemos comprobar las características del sector en el que nos encontramos. Por un lado, el tiempo de trabajo en la prestación de servicios funerarios es de difícil determinación, por lo que se requiere una disposición por parte del trabajador. Esto se traduce en el reconocimiento de una serie de pluses ligados tanto a la disponibilidad del trabajador como a una posible prolongación de su jornada laboral. Por otro lado, el trato económicamente privilegiado otorgado a sus trabajadores, lo que se demuestra a través de la concesión de más de dos pagas extraordinarias. Llama la atención que en este tipo de trabajo la negociación colectiva no haya desarrollado sistemas de retribución variable, algo que podría resultar bastante interesante, sobre todo, la fórmula de la participación en los beneficios²⁸⁷. Además de todo lo que ya hemos

²⁸⁵ Así, por ejemplo, el convenio colectivo para la provincia de Cádiz prevé que no tendrán derecho al devengo del plus de transporte aquellos trabajadores que, a lo largo de un mes, cuenten con dos días de ausencia injustificada al trabajo. En el mismo sentido, el convenio colectivo para la provincia de Córdoba, establece que el importe del plus se verá reducido ante faltas injustificadas al trabajo con independencia de que se trate de días sucesivos o alternos.

²⁸⁶ Convenio Colectivo de la empresa municipal Cecosam y el de la empresa mixta de servicios funerarios de Madrid, S.A.

²⁸⁷ En la negociación colectiva italiana se encuentran referencias detalladas a la retribución variable de los trabajadores de servicios funerarios. Así, en el convenio colectivo nacional para los dependientes de las empresas públicas de servicios funerarios de 11 de junio de 2003, se establece un premio de resultado cuyas finalidades son, en primer lugar, involucrar a los trabajadores en la mejora continua de la empresa mediante la realización de objetivos y programas de eficiencia, productividad y calidad y, en segundo lugar, hacer partícipes a los trabajadores de los beneficios obtenidos por la empresa a través de la mejora de la rentabilidad y de la marcha económica y productiva lograda gracias a la realización de los objetivos y programas mencionados. Estos programas y objetivos vienen definidos en la negociación colectiva de nivel empresarial. En este ámbito, las partes sociales valoran las condiciones de la empresa y de trabajo, las perspectivas de desarrollo, incluso las posibilidades de creación de empleo, y teniendo en cuenta la marcha y las condiciones de competitividad, rentabilidad y productividad definen un sistema de programas e indicadores dirigidos a objetivos de mejora empresarial, que pueden revisarse anualmente (hay que tener en cuenta que en Italia la vigencia de la parte económica del convenio es de cuatro años, mientras que la parte normativa tiene una vigencia bianual). Los programas y objetivos que las partes individuán a nivel empresarial han de permitir valorar la contribución de los trabajadores en la mejora de la eficiencia interna y de la eficiencia del servicio, consiguiendo los más elevados estándares de calidad. En su conjunto, el sistema de programas y objetivos debe servir para alcanzar los incrementos de rentabilidad y de mejora de la calidad y de la productividad. Asimismo, los objetivos han de ser flexibles, con el fin de orientar los esfuerzos en coherencia con las estrategias empresariales, en particular en las empresas con una estructura más compleja. Tales objetivos, no pueden ser complejos ni numerosos, y han de resultar visibles, medibles y apreciables. Una vez establecidos tanto el sistema como la articulación de los objetivos, se definirán los relativos parámetros de referencia y medida, atribuyendo factores de ponderación diferenciados, a cuyos resultados se

indicado a lo largo del estudio, queremos resaltar que en el sector de las funerarias, sector que sabemos genera riqueza, la remuneración de sus trabajadores podría considerarse, en su conjunto, como una de las mejores respecto de otros ámbitos. Una de las razones por las cuales los salarios son tan elevados puede estar en que actúan como un verdadero incentivo con el objetivo de producir el efecto llamada. A nadie le resulta indiferente el hecho que no todo el mundo está dispuesto a dedicarse a las pompas fúnebres, por todo lo que conlleva histórica y psicológicamente la manipulación de cadáveres. Por otro lado, es evidente los grandes costes que generan la demanda de estos servicios. Todo ello se traduce en el salario del trabajador que, además, puede contar con sumas de “dinero negro” si tenemos en cuenta las propinas de los clientes que en muchos casos son sustanciosas. Esto debe ser una práctica muy habitual que ha llevado a algún convenio a prohibir a sus trabajadores aceptar propinas de los usuarios²⁸⁸.

vinculan las eventuales erogaciones. A lo largo del año, deben establecer, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, reuniones para verificar la marcha de los programas/objetivos de mejora establecidos anteriormente por las partes. El premio debe diferenciarse a nivel individual en base a parámetros de profesionalidad y actividad efectivamente desarrollada, por lo que se tiene en cuenta el absentismo de los trabajadores para su cálculo, en relación con los diversos objetivos prefijados para cada sector productivo en fase de redacción de los programas de mejora y con la contribución efectiva aportada individualmente para el alcance de los objetivos prefijados.

Como se puede observar, la norma convencional concede un peso importante a la retribución variable y, por ello, establece una regulación pormenorizada y detallada de la misma.

²⁸⁸ Convenio colectivo de la empresa Emucesa.

6.- TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS *(Natividad Mendoza Navas)*

I. INTRODUCCIÓN

En el espacio dedicado a tiempo de trabajo, la negociación colectiva del sector de empresas de servicios funerarios analiza los siguientes elementos: jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, descansos, vacaciones y permisos.

En líneas generales, la regulación de estas materias, tanto en el nivel sectorial como en el de empresa, viene condicionada por la naturaleza de los servicios prestados por las empresas de este campo productivo, es decir por el carácter permanente de la actividad que realizan las mismas. Y es que dicha circunstancia determina la ordenación de la jornada de trabajo, que comúnmente se plantea en cómputo anual; el régimen de trabajo en las empresas de dicho ámbito, nocturno y a turnos; el recurso frecuente al trabajo en horas extraordinarias, obligatorio en algunos de los convenios colectivos estudiados; y también la regulación del trabajo fuera de la jornada ordinaria con lo que la norma convencional denomina horas de localización o guardias voluntarias, donde habrá que atender, además de a lo estipulado al respecto en el Estatuto de los Trabajadores (ET), a lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

De igual modo, la adecuación del tiempo de trabajo a las necesidades del servicio también va a propiciar la ampliación de los derechos del trabajador en este orden, y ello desde una doble perspectiva. En primer lugar, en relación con el tiempo de trabajo, porque en ocasiones el convenio colectivo mejora las previsiones legales en lo que a jornada, descansos, vacaciones o permisos se refiere. Y en segundo término, desde un punto de vista económico, porque la negociación colectiva prevé retribuciones superiores a las recogidas por la norma jurídica para estos supuestos como queda reflejado, entre otros, en el sistema de compensación de las horas extraordinarias.

II. JORNADA

El artículo 34.1 ET establece que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo aunque la misma, como también señala dicho precepto, no podrá superar las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Tales premisas servirán para delimitar la cantidad de trabajo debido por el trabajador, y también para distinguir entre trabajo ordinario y extraordinario.

Así pues, atendiendo a lo proclamado en el artículo 34.1 ET, esta es la tendencia general seguida en el sector objeto de análisis, pues la mayoría de los convenios colectivos estudiados que hacen referencia a dicha materia proponen tal límite. Cabe destacar, no obstante, que si bien en algunos momentos tales parámetros vienen expresados desde una perspectiva semanal, es decir mencionando la norma

convencional que la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales²⁸⁹, otros convenios proponen la jornada de cuarenta horas en cómputo mensual²⁹⁰, y en ciertos casos la negociación colectiva advierte que la jornada de trabajo será de 1826 horas anuales²⁹¹.

De igual modo, teniendo en cuenta que el artículo 34.1 ET dispone que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos, también se presentan jornadas de trabajo de inferior duración aplicando también ahora los indicadores temporales citados. Es decir, a veces se plantea una jornada de 37,5 semanales²⁹², o respetando el margen de cuarenta horas semanales se presentan 1575²⁹³, 1634²⁹⁴, 1751²⁹⁵, 1770²⁹⁶, 1774²⁹⁷, 1784²⁹⁸, 1792²⁹⁹, 1800³⁰⁰, 1806³⁰¹, 1808³⁰², o 1816 horas anuales³⁰³.

En este orden, como el artículo 34.1 ET habla de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, la negociación colectiva también definirá, en algunos momentos, las situaciones que conforman dicho concepto.

De esta manera, en relación con el artículo 34.4 ET según el cual siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá organizarse un período de descanso durante la misma no inferior a quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando lo disponga el convenio colectivo o el contrato de trabajo³⁰⁴, el CC de Pompas Fúnebres de Málaga califica como tiempo de trabajo efectivo la media hora de descanso en la jornada continuada³⁰⁵, e idéntica solución contienen los CC de Pompas Fúnebres de Galicia y Valladolid para sus pausas de quince o veinte minutos

²⁸⁹ Art. 4 CC Pompas Fúnebres Asturias, art. 12 CC Pompas Fúnebres Badajoz, art. 3 Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 13 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 8 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Málaga y art. 14 CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

²⁹⁰ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

²⁹¹ Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Barcelona, art. 13 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 3 CC Pompas Fúnebres de Huelva, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Valencia, art. 14 CC La Leridana. art. 4 CC La Magdalena y art. 14 CC SERFUMT.

²⁹² Art. 5 CC EFMSA.

²⁹³ Art. 18 CC EMUCESA.

²⁹⁴ Art. 4 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

²⁹⁵ Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

²⁹⁶ Se trata del art. 48 del CC Serveis Funeraris de Barcelona que ordena 1826 horas anuales para 2004, 1800 horas para 2005, 1785 horas para 2006 y 1770 horas para 2007. Además, el art. 53 de dicho convenio nos da el cómputo anual de días de trabajo que para 2007 será de 235 días, para 2004 son 239 días, 237 días para 2005, y 236 días para 2006.

²⁹⁷ Según establece el art. 9 CC La Montañesa dichas 1774 horas anuales se computarán del siguiente modo: 160 horas cuatrimestrales de trabajo efectivo mas 80 de presencia en el mismo período.

²⁹⁸ Art. 15 CC Necrópolis de Valladolid.

²⁹⁹ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

³⁰⁰ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Valladolid, art. 16 CC Pompas Fúnebres de Zamora y art. 18 CC Servicios Funerarios de Reus.

³⁰¹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

³⁰² Art. 16 CC Funeraria Bizcaia.

³⁰³ Art. 21 Nuestra Señora de Begoña.

³⁰⁴ El art. 13 CC de Pompas Fúnebres de Barcelona reproduce lo mandado en el art. 34.4 ET al señalar que los tiempos de moratoria por desayunos o meriendas, en las empresas en que se disfruta y no está expresamente pactado lo contrario, no tienen la consideración de trabajo efectivo.

³⁰⁵ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

respectivamente³⁰⁶. Al contrario, los CC de La Magdalena y de Serveis Funeraris de Barcelona no consideran como trabajo efectivo el tiempo de bocadillo³⁰⁷.

Por su lado, el CC de Pompas Fúnebres de Valencia detalla que en el caso de traslado de cadáveres y de restos y en las imaginarias, en ningún caso se entenderá trabajo efectivo el tiempo de presencia del trabajador cuando éste se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo por razones de espera, expectativas, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta u otras similares, independientemente de la retribución de dicho tiempo de presencia³⁰⁸. Y el CC de Serveis Funeraris de Barcelona dispone que no tendrán tal tratamiento los retrasos tanto a la hora de entrada al trabajo como los que se produzcan en la incorporación al puesto de trabajo tras el descanso durante la jornada³⁰⁹.

Más detalles aporta el CC de Del Moral que tras indicar que la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo más las de presencia, distingue las circunstancias que se incluyen en ambas nociones. Por tanto, por trabajo efectivo se entiende el dedicado a cualquier actividad³¹⁰, limpieza de vehículos y arreglo de almacenes, cargas y descargas, traslado de cadáveres y féretros o formalización de documentos y conducción. Y en tiempos de presencia se incluirán la carga y descarga de féretros y difuntos que solo requiera la vigilancia del proceso pero no el uso de equipos, las esperas de las exequias religiosas que solo necesiten vigilancia de vehículo, las esperas en oficinas, y en turnos de noche el tiempo que el trabajador esté inactivo por no existir servicios³¹¹.

El CC de EMUCESA, por su parte, considera trabajo efectivo el necesario para cambiarse de ropa, recoger, dejar y limpiar herramientas y utensilios de trabajo³¹².

En todo caso, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 34.5 ET el tiempo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo³¹³.

³⁰⁶ Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia y art. 11 CC Pompas Fúnebres de Valladolid

³⁰⁷ Art. 4 CC La Magdalena y art. 51 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

³⁰⁸ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Valencia, art. 9 CC La Montañesa. En idéntico sentido el art. 4 CC La Magdalena que ordena que se consideran trabajo efectivo las horas de presencia en razón de espera o las guardias localizadas, y ello sal margen de la retribución de dichos tiempos.

³⁰⁹ Art. 51 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

³¹⁰ Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

³¹¹ Art. 8 CC Del Moral

³¹² Art. 18.2 CC EMUCESA.

³¹³ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Valladolid, art. 16 CC Necrópolis de Valladolid. Debe tenerse en cuenta, tal y como prevé el artículo 55 del CC de Serveis Funeraris de Barcelona, los conductores que tengan que hacer desplazamientos superiores a 300 kilómetros al tener que comenzar su jornada con la anticipación suficiente para preparar el vehículo y la documentación necesaria, pues en lo que a trabajo efectivo y presencia se refiere se van a regir por lo establecido en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, para el transporte por carretera.

III. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. Horario de trabajo y calendario laboral

El horario de trabajo y el calendario laboral tratarán de precisar el modo en que se distribuirá el tiempo de trabajo, determinando el momento de entrada y salida al mismo en función de la jornada, así como los días de trabajo durante el año, los días de descanso, fiestas o, entre otros, el número de horas de trabajo ordinario que corresponde a las jornadas acordadas.

Con respecto al calendario laboral, la negociación colectiva reproduce lo mandado en el artículo 35.6 ET según el cual la empresa elaborará dicho calendario anualmente³¹⁴ debiendo exponer un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo³¹⁵, de ahí que sólo interese resaltar los derechos de participación de los trabajadores sobre este particular. Así, el CC de Pompas Fúnebres de Cádiz dispone que el mismo se firmará por la empresa y los representantes legales de los trabajadores³¹⁶, y el CC de Pompas Fúnebres de Salamanca reconoce a los representantes de los trabajadores un derecho de consulta en este sentido así como la posibilidad de emitir informe previo acerca de esta materia³¹⁷. En este sentido, la empresa deberá informar por escrito al trabajador y a sus representantes de las modificaciones llevadas a cabo por la empresa para que dicha orden tenga efecto³¹⁸.

Tampoco se extiende la negociación colectiva a la hora de regular el horario de trabajo pues en líneas generales anuncia que corresponde a la empresa la fijación del mismo, y su modificación, la cual, atendiendo a las necesidades del servicio podrá proponer diferentes horarios según las secciones o grupos de trabajo de que trate³¹⁹.

No obstante esto, aunque la modificación de las condiciones de trabajo, y entre ellas el horario, integra lo que conocemos como el poder de dirección del empresario que se describe el artículo 20 ET, conviene puntualizar que se trata de un derecho sujeto a los límites marcados en el artículo 41 ET. De esta manera, aunque el CC de EMUCESA dispone que la empresa, en función de la naturaleza de los servicios prestados, podrá modificar provisional o definitivamente los horarios comunicándolo a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados³²⁰, entendemos que la misma deberá someterse al proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogido en el artículo 41 ET. Así, y al margen de las medidas de orden formal

³¹⁴ En los tres primeros meses del año, art. 3 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

³¹⁵ El art. 16 CC Pompas Fúnebres de Badajoz dispone que el calendario deberá contener la siguiente información: horario de trabajo diario, jornada semanal, festivos y otros días inhábiles y descansos semanales y entre jornadas. El art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia señala que mismo deberá recoger, al menos, los días de trabajo ordinario, el sistema de turnos o guardias con concreción de las horas y días que hará cada turno así como los trabajadores que pertenecen al mismo, los tiempos de descanso y las vacaciones.

³¹⁶ Art. 3 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

³¹⁷ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

³¹⁸ Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

³¹⁹ Art. 14 CC Pompas Fúnebres Barcelona, art. 3 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 44 CC Serveis Funeraris de Barcelona. En este sentido, tan sólo el CC de la Lleridana se pronuncia al respecto dictando su art. 14 diferentes horarios para administrativos (del departamento de administración, del departamento comercial o agentes de ventas), personal operario (en prestación de servicio, conductores u oficiales de segunda), y subalterno.

³²⁰ Art. 20 CC EMUCESA.

previstas sobre este particular, según se trate de modificaciones individuales o colectivos, en todo caso deberá quedar probada la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la decisión de la empresa.

En este contexto, y al plantear la negociación colectiva el horario de trabajo desde las facultades que conforman el poder de dirección empresarial, merece resaltar los derechos de participación ordenados al respecto ya que en algunos casos se determina que el horario se fijará por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores³²¹, o que será oída la representación de los trabajadores que estará capacitada para emitir informe en el plazo de cinco días³²².

2. Trabajo nocturno

En lo que respecta al trabajo nocturno, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 36.1 ET, la negociación colectiva señala que se trata del trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana³²³, y también aporta algunos datos acerca de su sistema de retribución.

Por tanto, partiendo de lo dictado en el artículo 36.2 ET que ordena que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se fijará en la negociación colectiva salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza³²⁴ o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, la norma convencional describe ciertos complementos salariales³²⁵ al respecto subrayando, en ciertas ocasiones, el trabajo nocturno realizado en días festivos. De este modo, se prevé un plus del 15%³²⁶, 25%³²⁷ o 35%³²⁸, y para el trabajo nocturno en días festivos el CC de EFMSA establece un 70%³²⁹. En otros casos, como ocurre con el CC de Pompas Fúnebres de Sevilla se propone una cantidad fija como es 1,08 euros por hora nocturna trabajada³³⁰.

³²¹ Art. 14 CC Pompas Fúnebres Barcelona, art. 3 CC Pompas Fúnebres de Huelva, Art. 5 CC La Magdalena, art. 9 CC La Montañesa, art. 44 CC Serveis Funeraris de Barcelona y art. 19 CC Servicios Funerarios de Reus.

³²² Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

³²³ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 7 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 29 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 20 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 30 CC Pompas Fúnebres de Málaga., art. 18 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 28 CC Pompas Fúnebres de Segovia y art. 32 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

³²⁴ Art. 10 CC Pompas Fúnebres Asturias.

³²⁵ El art. 11 CC Pompas Fúnebres de Sevilla prevé una retribución de 1,08 €por hora nocturna trabajada.

³²⁶ Art. 32 CC Pompas Fúnebres de Valencia y art. 9 CC La Montañesa.

³²⁷ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 7 CC Pompas Fúnebres Badajoz, art. 29 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 29 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 20 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Huelva, art. 30 CC Pompas Fúnebres de Málaga, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 28 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 32 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y art. 19 CC Servicios Funerarios de Reus.

³²⁸ Art. 10 CC EFMSA.

³²⁹ Art. 10 CC EFMSA.

³³⁰ Art. 11 CC de Pompas Fúnebres de Sevilla.

Según el convenio de que se trate, dichos porcentajes se calcularán de acuerdo con las siguientes reglas: salario en general³³¹, salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador³³², salario base más complemento de garantía salarial³³³, o salario base y complementos fijos e invariables³³⁴.

El artículo 36.2 ET, como ocurre con las horas extraordinarias, también permite la posibilidad de compensar con descansos el trabajo nocturno. Pues bien, de la muestra estudiada sólo un convenio colectivo contempla esta modalidad. Se trata del CC de Pompas Fúnebres de Segovia que advierte que el complemento del 25% del salario base podrá quedar ser sustituido por una jornada completa semanal de 35 horas semanales o de 70 horas en cómputo bimensual³³⁵.

3. Trabajo a turnos

En cuanto al trabajo a turnos la negociación colectiva anuncia que su organización y modificación es competencia de la empresa³³⁶ y manifiesta que los trabajadores, siempre que se respeten los descansos asegurados legalmente, están obligados a realizar los mismos para atender a las necesidades del servicio³³⁷.

Igualmente, en lo referente a la modificación de los turnos, también debemos apuntar que cualquier determinación de esta índole debe seguir el procedimiento del artículo 41 ET. Por tanto, no observa los márgenes legales el CC de Serveis Funeraris de Barcelona cuando manifiesta que la empresa informará al trabajador de tales cambios con quince días antelación³³⁸ ya que el artículo 41.3 ET indica una antelación mínima de treinta días.

En este momento, también como antes, los instrumentos de respuesta de los trabajadores ante tales situaciones son escasos ya que sólo el CC de Pompas Fúnebres de Málaga habla de la participación de los trabajadores en la fijación del trabajo a turnos, al disponer que si bien es responsabilidad de la empresa su elaboración, los representantes del personal tendrán derecho a ser oídos³³⁹.

³³¹ Art. 7 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 30 CC Pompas Fúnebres de Málaga, y art. 18 CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

³³² Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 29 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 28 CC Pompas Fúnebres de Segovia y art. 32 CC Valladolid.

³³³ Art. 29 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

³³⁴ Art. 32 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

³³⁵ Art. 28 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

³³⁶ Art. 3 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 9 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 16 CC Pompas Fúnebres de Zamora, art. 7 CC Del Moral y art. 9 CC La Magdalena.

³³⁷ Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Galicia y art. 3 CC Pompas Fúnebres de Huelva.

³³⁸ Art. 45 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

³³⁹ Art. 19 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

V. HORAS EXTRAORDINARIAS

Atendiendo a la naturaleza de los servicios ofertados por las empresas de este sector, casi todos los convenios colectivos analizados conocen alguna disposición donde se regula la realización de horas extraordinarias³⁴⁰.

Con respecto al tratamiento negocial de esta materia interesa destacar los siguientes aspectos: el sistema de abono y compensación de las horas extraordinarias, el carácter obligatorio de las mismas, y la reducción o eliminación de horas extraordinarias como medida de fomento del empleo.

En cuanto al primero de los aspectos mencionados, el artículo 35.1 ET dice que las horas extraordinarias, según determine el convenio colectivo aplicable o el contrato individual, podrán ser abonadas en la cuantía que se fije, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria o, en su caso, compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido³⁴¹. Pues bien, sobre estas premisas, los convenios colectivos examinados amplían los derechos del trabajador en este orden y ello desde una doble perspectiva: por un lado, las horas extraordinarias abonan en cuantía superior a la hora ordinaria, y por otro, para aquellos supuestos en los que éstas se compensen con descansos, algunos ejemplos también superan los tiempos equivalentes a los que se refiere el precepto citado.

De esta manera, cuando se retribuyen en metálico, los convenios colectivos contemplan incrementos del 25%³⁴², 75%³⁴³, 100%³⁴⁴ o del 150%³⁴⁵ sobre la hora ordinaria, distinguiendo algunos ellos diferentes indemnizaciones para los supuestos en los que las horas extraordinarias se efectúen en días festivos o en horario nocturno³⁴⁶. Se trata de los CC de CECOSAM y de Servicios Funerarios de Bilbao³⁴⁷ que fijan un incremento del 75% para horas normales y un 100% para las que se realicen en días festivos, del CC de Pompas Fúnebres de Galicia que habla de un 25% y de un 50% para los festivos, así como también del CC de SERFUMT que con

³⁴⁰ De hecho, en algunos momentos, la norma convencional describe cuáles son las necesidades del servicio que dan lugar a la realización de horas extraordinarias. Entre ellos, los CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real y Valencia, en sus arts. 28 y 22 respectivamente, considerarán como tales las que se realicen con motivo del fallecimiento, traslado y enterramiento. El art. 16 CC de Pompas Fúnebres de Valladolid califica de horas estructurales las que se hagan a requerimiento de la autoridad judicial o gubernativa para el levantamiento, traslado y enterramiento de cadáveres. El art. 13 del CC de Pompas Fúnebres de Salamanca incluye el tiempo de retorno a la empresa después del traslado del cadáver. Y el art. 9 CC del Moral habla de necesidades del servicio en general.

³⁴¹ A lo largo de la muestra de convenios colectivos analizados hemos encontrado un ejemplo en el que las para compensar las horas extraordinarias se combinan las dos modalidades propuestas por el artículo 35.1 ET. Se trata del CC de Serveis Funeraris de Barcelona que en su art. 56 establece que la mitad de las horas extraordinarias se compensarán con descansos en los dos meses siguientes y la otra mitad será abonada en metálico.

³⁴² Art. 13 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 19 CC Pompas Fúnebres de Zamora y art. 16 CC La Leridana.

³⁴³ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 9 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 8 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 20 CC Pompas Fúnebres de Málaga y art. 22 CC EMUCESA.

³⁴⁴ Art. 28 CC La Motañesa.

³⁴⁵ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Huelva y art. 22 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

³⁴⁶ Excepcionalmente, algunos convenios proponen cantidades fijas. Se trata del art. 22 del CC Servicios Funerarios de Reus que habla de 13,48 € hora y del art.16 CC Pompas Fúnebres de Valladolid que retribuye las horas extraordinarias con 16,20 € por hora.

³⁴⁷ Art. 38 CC Funeraria Municipal de Córdoba y art. 5 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

carácter general ordena un 75%, y un 100% cuando las horas extraordinarias se hagan en días festivos o en horario nocturno.

En relación con lo anterior, algunos convenios colectivos también especifican el valor de la hora extraordinaria. Así, el CC Pompas Fúnebres de Cádiz establece que las horas extraordinarias se retribuirán como horas ordinarias incrementadas en el 75% del salario base más Complemento de Garantía Salarial³⁴⁸, el CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real dispone que el 75% se calculará sobre el salario base, plus convenio y pagas extraordinarias³⁴⁹, y el CC de Pompas Fúnebres de Huelva señala que las horas extraordinarias tendrán una serán compensación económica del 150% del valor de una hora normal de trabajo³⁵⁰.

En este mismo marco, como se anunciaba previamente, cuando las horas extraordinarias se compensen con descansos, algunos ejemplos también mejoran lo preceptuado sobre este particular en el artículo 35 ET. De tal modo, el CC de Pompas Fúnebres de Valladolid dicta que el trabajador contará con una hora y quince minutos por hora³⁵¹, el CC de Pompas Fúnebres de Huelva indica una hora y media³⁵², y el CC de Necrópolis de Valladolid plantea una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria³⁵³.

También se pronuncia la negociación colectiva acerca del momento en que deben disfrutarse los descansos cuando se haya optado por esta manera de compensar las horas extraordinarias. Pues aunque el artículo 35.1 ET ordena que el trabajador dispondrá de los mismos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en algunos de los convenios estudiados se reduce dicho período al contemplarse espacios de dos meses³⁵⁴.

Por otro lado, en cuanto al segundo de los elementos apuntados, el artículo 35.4 ET afirma que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se hubiese pactado en convenio colectivo o contrato individual, siempre y cuando el acuerdo alcanzado se mantenga en los límites fijados en el apartado segundo de dicho precepto, esto es, que el número de horas extraordinarias no sea superior a ochenta al año.

Pero aunque es cierto que por necesidades del servicio gran parte de los convenios colectivos examinados contemplan la posibilidad de ampliar la jornada laboral ordinaria, sólo en algunos de los ejemplos vistos se habla expresamente de la obligación de hacer horas extraordinarias. Se trata, y dentro del margen de ochenta horas anuales que figura en el artículo 35.2 ET³⁵⁵, del CC de Pompas fúnebres de

³⁴⁸ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Cádiz.

³⁴⁹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real.

³⁵⁰ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Huelva.

³⁵¹ Art. 16 CC de Pompas Fúnebres de Valladolid.

³⁵² Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Huelva.

³⁵³ Art. 16 CC de Necrópolis de Valladolid.

³⁵⁴ Art. 8 CC Pompas Córdoba, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 19 CC Necrópolis de Valladolid y art. 57 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

³⁵⁵ En relación con el cómputo anual de horas extraordinarias, el art. 9 CC Del Moral dispone que el tiempo de presencia no forma parte de la jornada de trabajo de modo tal que el mismo no será teniendo en cuenta en el

Valencia cuyo artículo 22 ordena que el trabajador vendrá obligado a efectuar las mismas siempre que lo requiera la empresa, y de los CC de Pompas Fúnebres de Barcelona y de Serveis Funeraris de Barcelona que disponen que será preceptiva la realización de dos horas extraordinarias al día cuando así lo determine la empresa³⁵⁶.

Es evidente, como se ha venido exponiendo, que las características de los servicios prestados por las empresas del sector de funerarias condiciona la regulación del tiempo de trabajo en este campo productivo. Y es que ello, además, determina que ciertas realidades no definidas como tales encierren en efecto la ejecución de horas extraordinarias pues de hecho algunas de ellas se retribuyen de acuerdo con las reglas descritas con anterioridad.

En estos términos se mueve el CC de Pompas Fúnebres de Galicia cuando proclama que las empresas podrán decidir, por circunstancias imprevistas urgentes, extraordinarias o fortuitas, prolongaciones de la jornada ordinaria que deba realizar el trabajador y que se abonarán con descanso o como horas extraordinarias³⁵⁷. Lo mismo sucede con lo que la negociación colectiva denomina horas de localización o guardias voluntarias donde los trabajadores afectados se encuentran a disposición de las empresas para realizar aquellos servicios que deben efectuarse fuera de la jornada ordinaria firmada, y así lo demuestra la retribución prevista en estos momentos³⁵⁸. E idéntico tratamiento merecen por tanto las reglas negociales que apuntan que el personal vendrá obligado a prestar servicios a cualquier hora siempre y cuando se trate de un servicio judicial, o a requerimiento de la autoridad competente³⁵⁹.

En tercer lugar, la negociación colectiva también plantea la reducción o eliminación de las horas extraordinarias, sirviendo en algunos casos tales propuestas como medida de fomento de empleo. En este sentido, algunos convenios colectivos recogen principios generales al respecto mientras que en otros momentos se explica con exactitud cuando procederán nuevas contrataciones.

Así, el CC de Servicios Funerarios de Bilbao dispone sólo se realizarán horas extraordinarias cuando a juicio de la empresa y de los representantes de los trabajadores se den circunstancias de imperiosa necesidad³⁶⁰, o cuando se trate de cubrir servicios imprevisibles y cambios de turnos³⁶¹. Por otro lado, en relación con la supresión de las horas extraordinarias como instrumento de creación de empleo, la norma convencional estima los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la eliminación total de las horas extraordinarias, de ahí

cómputo anual de horas extraordinarias. Y el art. 12 del CC de Pompas Fúnebres de Asturias establece que no se consideran horas extraordinarias las realizadas en las fiestas señaladas en la legislación vigente.

³⁵⁶ Art. 16 CC Pompas Fúnebres de Barcelona y art 57 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

³⁵⁷ Art. 13 CC de Pompas Fúnebres de Galicia.

³⁵⁸ El art. 13 del CC de Pompas fúnebres de Ciudad Real habla de horas de localización voluntarias que se compensarán de manera independiente, el art. 9 del CC de Pompas Fúnebres de Segovia también prevé un servicio de guardias localizadas cuya retribución incluirá el plus de dedicación³⁵⁸, el art. 22 del CC de Pompas Fúnebres que compensa dichas situaciones con el salario base y complementos salariales de carácter fijo e invariable.

³⁵⁹ Art. 9 CC Pompas Fúnebres de Cádiz. El art. 16 CC La Leridana habla de siempre que el trabajador sea localizado para realizar un servicio judicial para trasladar un difunto desde su domicilio a cualquier instalación sanitaria adecuada para su conservación por orden sanitaria o cualquier otra causa análoga.

³⁶⁰ Art. 5 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

³⁶¹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

que se acuerde, con este objeto, reducir al mínimo imprescindible la realización de las mismas³⁶², o que únicamente se permitan si no pueden ser sustituidas con contrataciones temporales a tiempo completo o a tiempo parcial³⁶³. Y por último, también se han observado algunos convenios que precisan el momento en que la empresa deberá realizar nuevas contrataciones. Entre ellos, el CC de Pompas Fúnebres de Asturias dicta que las horas extraordinarias que superen la cifra de ochenta al año deberán cubrirse con un aumento de plantilla³⁶⁴, o el CC que reduce la compensación económica para estos supuestos comprometiéndose a efectuar nuevos contratos a partir de 2006 si en computo anual cada trabajador supera la media de cuarenta horas extraordinarias³⁶⁵. Igualmente, también en la línea de fomentar la creación de empleo, el CC de Pompas Fúnebres de Córdoba establece que la empresa vendrá obligada a sustituir a los trabajadores que hayan compensado sus horas extraordinarias con tiempo de descanso³⁶⁶.

Y como medida de fomento del empleo o de reparto del mismo dentro de la empresa, cabe hacer referencia al CC de Pompas Fúnebres de Málaga según el cual las horas extraordinarias se harán equitativamente por todo el personal incluido en la categoría que corresponda³⁶⁷.

Finalmente, de todos los convenios analizados sólo en uno de ellos se hace referencia a los derechos de participación de los trabajadores al respecto. Se trata del CC de Pompas Fúnebres de Málaga que manda que la dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas y sobre las causas que obligan a su ejecución³⁶⁸.

V. DESCANSOS

En materia de descansos la negociación colectiva distingue entre el descanso semanal, el descanso entre jornadas y el descanso en caso de jornada continua, manteniendo, tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa, lo prescrito legalmente con ciertas excepciones que proponen una ampliación de los derechos del trabajador en este sentido y ello condicionado, en parte, por las necesidades del servicio.

Con respecto al descanso semanal, la negociación colectiva reconoce, tal y como manda el artículo 37.1 ET, un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido, y excepcionalmente dos días ininterrumpidos³⁶⁹, donde por su cualidad de servicio permanente la empresa está obligada a vigilar que todo el personal disfrute del

³⁶² Art. 22.1 CC EMUCESA, art. 28 CC La Montañesa y art. 19 CC Necrópolis de Valladolid.

³⁶³ Art. 38 CC Funeraria Municipal de Córdoba y art. 22 CC EMUCESA.

³⁶⁴ Art. 12 CC de Pompas Fúnebres de Asturias.

³⁶⁵ Para ello, el art. 58 CC establece que las extraordinarias en días festivos se abonarán con un incremento del 50% en el año 2005, para 2005 se habla del 40%, y para 2007 del 30%.

³⁶⁶ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

³⁶⁷ Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

³⁶⁸ Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

³⁶⁹ Art. 4 Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 4 CC Pompas Fúnebres de Huelva y art. 15 CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

descanso dominical del mes³⁷⁰. Algún convenio colectivo va más allá, como ocurre con el CC de Pompas Fúnebres de Badajoz al referirse al trabajo en días festivos en general, para declarar que el trabajo en día festivo será rotativo de forma que ningún trabajador trabaje dos festivos consecutivos incluidos los domingos³⁷¹.

Igualmente, a partir de lo preceptuado en la disposición citada que prevé la acumulación de tal descanso por períodos de hasta catorce días, y teniendo en cuenta el modo de computar la jornada, quincenal o cuatrisesemanalmente, será factible una acumulación de cuatro a ocho días³⁷². En este sentido, el CC de Pompas Fúnebres de Valladolid detalla el sistema de reparto de este descanso proponiendo dos opciones para disfrutar de los cuatro días previstos por la norma convencional. Así, según determine la empresa, el trabajador podrá distribuir el descanso disfrutando, por un lado, de día y medio y de dos días y medio o, por otro, de dos días por semana³⁷³. También plantea la acumulación del descanso semanal, ahora por períodos de hasta cuatro semanas, el CC de Pompas Fúnebres de Valencia y ello referido únicamente al medio día del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día se la semana³⁷⁴.

Sobre el descanso entre jornadas, el artículo 34.3 ET ordena que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas puntualizando además el precepto mencionado que el número de horas de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias. No obstante esto, la citada disposición también establece que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá fijarse otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas al que nos hemos referido previamente.

Y es precisamente la habilitación contenida en artículo 34.3 ET, en relación con el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, lo que permite que la negociación colectiva en este sector pueda contemplar otras formas de reparto del tiempo de trabajo en este espacio temporal. Ejemplo de ello, el CC de Pompas Fúnebres de Valencia dispone un descanso de diez horas, compensando las dos horas restantes en las cuatro semanas siguientes³⁷⁵, o de nueve horas un máximo de 3 días por semana en caso de traslado de cadáveres o restos por carretera donde el trabajador disfrutará de las horas restantes en los siete días posteriores³⁷⁶. Finalmente, si se trata de trabajo a turnos el descanso entre jornadas será de siete

³⁷⁰ Art. 5 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 13 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Segovia y art. 17 CC Pompas Fúnebres de Zamora. De hecho, el art. 12 CC de Pompas Fúnebres de Valladolid concreta que los trabajadores tendrán derecho a un fin de semana al mes y a doce al año.

³⁷¹ Art. 15 Pompas Fúnebres de Badajoz.

³⁷² Art. 5 CC Pompas Fúnebres Asturias y art. 13 CC Pompas Fúnebres Badajoz.

³⁷³ Art. 12 CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

³⁷⁴ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

³⁷⁵ En relación con el art. 7.2 RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

³⁷⁶ En relación con el los artículos 9 y 11 RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

horas cuando coincida con el cambio de los mismos compensando la diferencia en los diez días inmediatamente posteriores³⁷⁷.

En cuanto a los descansos en la jornada, según ordena el artículo 34.4 ET, cuando la duración diaria de la jornada continuada exceda de seis horas deberá ordenarse un período de descanso durante la misma no inferior a quince minutos, el cual se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así se hubiera acordado en convenio colectivo o contrato de trabajo³⁷⁸. Pues bien, desde el mandato anterior algunos convenios colectivos recogen un descanso de quince minutos³⁷⁹ y en otros se amplía el mismo hasta treinta minutos³⁸⁰, siendo de trabajo efectivo sólo en algunos de ellos³⁸¹.

En este orden, aunque la norma se refiere al descanso en jornada continuada el CC de EFMSA cuenta con dos pausas de quince minutos para la jornada partida entendidas ambas como tiempo de trabajo efectivo³⁸².

VII. VACACIONES

El artículo 38 ET ordena que el período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será el pactado en convenio colectivo o contrato individual, sin que su duración pueda ser, en ningún caso, inferior a treinta días naturales. Igualmente, también de conformidad con lo estipulado en la negociación colectivas, el período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores³⁸³ debiendo conocer los trabajadores las fechas que le corresponden con dos meses de antelación.

Pues bien, teniendo en consideración los elementos especificados en el artículo 38 ET, la negociación colectiva abordará la duración del período vacacional, la distribución del mismo, y también la anticipación con la que el trabajador debe conocer el momento de disfrute de sus vacaciones, sin que en ninguno de estos campos se observen diferencias entre los ámbitos que conforman la muestra, sectorial o de empresa.

Con respecto a la duración de las vacaciones, siguiendo el artículo 38 ET, algunos de los convenios colectivos analizados prevén treinta días de vacaciones³⁸⁴, en otros

³⁷⁷ Art. 16 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

³⁷⁸ Igualmente, si se trata de trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

³⁷⁹ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

³⁸⁰ Art. 18 CC Funeraria Municipal de Córdoba, art. 50 CC Serveis Funeraris de Barcelona y art. 4 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

³⁸¹ Art. 8 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 18 CC Funeraria Municipal de Córdoba y art. 5 CC EFMSA.

³⁸² Art. 5 CC EFMSA.

³⁸³ Y en caso de desacuerdo, entre las partes, según dispone el art. 38.2 ET la jurisdicción competente fijará la fecha de disfrute siendo esta decisión irrecurable.

³⁸⁴ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Barcelona, art. 16 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 15 Pompas Fúnebres de Galicia, art. 10 Del Moral, art. 13 CC EFMSA y art. 19 CC Funeraria Municipal de Córdoba. Art. 66 Serveis Funeraris de Barcelona. Art. 18 CC Funeraria Bizcaia. art. 9 CC La Magdalena. 9 CC La Montañesa, art. 19 CC Necrópolis de Valladolid, art. 23 Nuestra Señora de Begoña y art. 16 CC SERFUMT.

casos se habla de un mes³⁸⁵, y en ocasiones se plantean treinta y un días de vacaciones. Esto supone, en los supuestos en los que ha pactado un mes de vacaciones, que en función del momento en el que se disfruten las mismas, éstas podrán superar el período descrito legalmente contando el trabajador con treinta y un días. No obstante esto, aunque a priori no se observan diferencias sustanciales con respecto a lo marcado por el artículo 38 ET, dichos plazos son susceptibles de ser ampliados cuando el trabajador no pudiera disfrutar las mismas en el plazo convenido, o para atender a las necesidades de la empresa si el trabajador se ve obligado a interrumpir las mismas por tales causas.

Las vacaciones se podrán disfrutar completas o divididas en dos períodos de quince días³⁸⁶. Excepcionalmente, el CC de la Funeraria Municipal de Córdoba permite la distribución de las vacaciones en un máximo de cuatro períodos donde cada uno de ellos no podrá ser inferior a cinco días³⁸⁷, y el CC de Pompas Fúnebres de Cádiz ordena que el disfrute de las vacaciones en períodos inferiores a un mes se hará por acuerdo entre trabajador y empresario³⁸⁸.

En cuanto al momento de disfrute de las vacaciones la mayoría de los convenios colectivos estudiados dan preferencia a los siguientes plazos: entre junio y septiembre³⁸⁹, entre julio y septiembre³⁹⁰, del quince de junio al quince de septiembre, desde mayo a octubre³⁹¹, de junio a octubre³⁹² y en otros momentos se habla de los meses de verano en general. En este sentido, para dar solución a las posibles acumulaciones se organiza un sistema de rotación³⁹³ en el que para el CC de Servicios Funerarios de Reus se tendrá en consideración la antigüedad³⁹⁴.

Otros ejemplos reservan tales períodos para disfrutar una de las fracciones de quince días de vacaciones. Es el caso del CC de La Leridana que ordena que quince días se disfrutarán en los meses de verano y el tiempo restante por acuerdo entre el empresario y los trabajadores³⁹⁵, del CC de Pompas Fúnebres de Córdoba que señala que entre el 15 de junio y el quince de septiembre se disfrutarán quince días dando prioridad a los trabajadores con hijos en edades escolares³⁹⁶, o de los CC de Pompas

³⁸⁵ Art. 17 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 9 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

³⁸⁶ Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Málaga, art. Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Valencia, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Valladolid. art. 18 CC Pompas Fúnebres de Zamora, art. 13 CC EFMSA y art. 15 CC La Leridana.

³⁸⁷ Art. 19 CC CC Funeraria Municipal de Córdoba.

³⁸⁸ Art. 12 CC de Pompas Fúnebres de Cádiz.

³⁸⁹ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 16 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 23 CC Pompas Fúnebres de Málaga, art. 11 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 11 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 17 CC Pompas Fúnebres de Sevilla, art. 13 CC EFMSA, art. 10 Del Moral, art. 23 CC EMUCESA y art. 64 Serveis Funeraris de Barcelona.

³⁹⁰ Art. 19 CC Necrópolis de Valladolid.

³⁹¹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

³⁹² Art. 21 CC Servicios Funerarios de Reus.

³⁹³ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 15 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 19 CC Funeraria Municipal de Córdoba y art. 16 CC SERFUMT.

³⁹⁴ Art. 22 CC Servicios funerarios de Reus.

³⁹⁵ Art. 15 CC La Leridana

³⁹⁶ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba. Art. 22 servicios funerarios de Reus,

Fúnebres de Salamanca, Segovia, Valladolid y Zamora que hablan de quince días entre junio y septiembre³⁹⁷.

En relación con lo anterior, el CC de Serveis Funeraris de Barcelona privilegia a los trabajadores que tomen sus vacaciones en períodos diferentes con los siguientes derechos: si se disfrutan durante los meses de marzo, abril, mayo, octubre y noviembre se les ordenará una retribución de dos, tres o cuatro días de salario según se realicen en los tiempos citados dos, tres o cuatro semanas continuadas³⁹⁸.

Unido a esto, la negociación colectiva también se pronuncia acerca de los momentos en los que el trabajador no podrá ejercer este derecho, y desde esta perspectiva también determina los límites a los que se ve sujeta la empresa. Entre otros, el CC de Pompas Fúnebres de Cádiz dispone que no pueden empezar en domingo, en festivo o en descanso³⁹⁹, y el CC de Pompas Fúnebres de Huelva establece que el principio y el fin de las vacaciones no podrán coincidir con períodos de descanso⁴⁰⁰. Y de otra parte, el CC de Pompas Fúnebres de Valencia anuncia que no se pueden disfrutar en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre o diciembre⁴⁰¹, y el CC de la Funeraria Municipal de Córdoba entiende que coincidiendo con la festividad de todos los santos queda inhabilitado para vacaciones el período que va desde el veinte de octubre al tres de noviembre⁴⁰².

Por otro lado, como apuntábamos previamente, la negociación colectiva también contempla la posibilidad de ampliar la duración del período vacacional cuando el trabajador no pudiera hacer uso de este derecho en los períodos acordados, o cuando por necesidades de la empresa se vea obligado a interrumpir las vacaciones. De esta manera, si el trabajador no puede disfrutar sus vacaciones en el plazo determinado contará con dos⁴⁰³ o cinco días⁴⁰⁴, o en función de que se hayan visto afectadas las vacaciones completas o solo la mitad con diez o cinco días⁴⁰⁵. Y si las vacaciones se han interrumpido por necesidades del servicio, el trabajador tendrá un día más por cada día afectado⁴⁰⁶, o en su caso será compensado con 209,60 euros o con la parte que corresponda en proporción al tiempo disfrutado⁴⁰⁷.

Tan sólo el CC de Pompas Fúnebres de Córdoba amplía el período de vacaciones sin necesidad de que concurren ninguna de las circunstancias expuestas al reconocer dos días más de vacaciones que se disfrutarán durante los días de feria de la localidad o, en su caso, cuatro medios días libres⁴⁰⁸.

³⁹⁷ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 11 CC Pompas Fúnebres de Segovia, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y art. 18 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

³⁹⁸ Art. 67 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

³⁹⁹ Art. 12 CC de Pompas Fúnebres de Cádiz.

⁴⁰⁰ Art. 13 CC de Pompas Fúnebres de Huelva.

⁴⁰¹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁴⁰² Art. 19. CC Funeraria Municipal de Córdoba

⁴⁰³ Art. 10 CC Del Moral.

⁴⁰⁴ Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

⁴⁰⁵ Art. 13 CC EFMSA.

⁴⁰⁶ Art. 13 CC EFMSA.

⁴⁰⁷ Art. 19 CC Necrópolis de Valladolid.

⁴⁰⁸ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

En general, las vacaciones se disfrutan a lo largo del año natural aunque algunos convenios proponen otros momentos para los supuestos de fuerza mayor, enfermedad o accidente del trabajador⁴⁰⁹. Por su parte, el CC de la Funeraria Municipal de Córdoba habla de disfrutar las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente y también admite la interrupción por IT si entre el parte y la recogida del parte no han transcurrido más de tres días⁴¹⁰. Por IT se interrumpen pero las de fuera del año prescriben⁴¹¹.

Finalmente, tan sólo el CC de Pompas Fúnebres de Barcelona modifica las normas legales acerca de la antelación con la que el trabajador debe conocer las fechas de las vacaciones para señalar que éste, y también los representantes de los trabajadores, deberán ser informados de dicha cuestión con tres meses de antelación⁴¹².

El calendario de vacaciones se configura de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador⁴¹³. Se configuran en los tres primeros meses del año⁴¹⁴ y de acuerdo con los representantes de los trabajadores⁴¹⁵.

VIII. PERMISOS

Al principio de esta exposición habíamos apuntado que la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del servicio daba lugar a la ampliación de los derechos del trabajador en este orden, apuntando expresamente la mejora las previsiones legales en lo que a permisos se refiere. Esto se manifiesta, como tendremos ocasión de comprobar a lo largo de este epígrafe, en la reordenación de los períodos de descanso retribuidos, entre ellos de los que figuran en los artículos 23 y 37 ET, y en la incorporación de nuevas situaciones no recogidas por la norma jurídica. Naturalmente, la norma convencional también se detiene en el tratamiento de los permisos no retribuidos aunque esta materia se verá, en gran parte, en el espacio dedicado al estudio de las excedencias en este sector productivo.

En el ámbito de los permisos recogidos en los artículos 23 y 37 ET sólo nos ocuparemos de aquellos conceptos se diferencian de lo acordado legalmente. Se trata de los siguientes:

En cuanto a los permisos por matrimonio se prevén 16⁴¹⁶, 17⁴¹⁷ o 20 días⁴¹⁸ de descanso; algunos ejemplos, como ocurre en el CC de Pompas Fúnebres de Valencia, observan la posibilidad de ampliar el plazo de 15 días con cinco días mas sin

⁴⁰⁹ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 9 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 23 CC Pompas Fúnebres de Málaga, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Valladolid, art. 13 CC EFMSA, art. 19 Necrópolis de Valladolid y art. 6 Servicios Funerarios de Bilbao.

⁴¹⁰ Art. 19 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁴¹¹ Art. 65 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁴¹² Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Barcelona.

⁴¹³ Art. 17 CC Pompas fúnebres de Badajoz.

⁴¹⁴ Art. 15 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

⁴¹⁵ Art. 23 CC Pompas Fúnebres de Málaga.

⁴¹⁶ Art. 24 CC Empresa Mixta Madrid.

⁴¹⁷ Art. 32 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Salamanca y art. 23 Servicios Funerarios de Reus. El art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba habla de matrimonio civil o religioso.

retribuir⁴¹⁹; y en otros momentos se permite unir dicho período con las vacaciones anuales si se comunica a la empresa con quince días de antelación⁴²⁰.

Desde el artículo 37.3.b) ET que reconoce que los trabajadores tendrán derecho a dos días por nacimiento de hijos o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves⁴²¹ u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o a cuatro días si es necesario desplazarse⁴²², la negociación colectiva extiende el permiso general hasta tres⁴²³, cuatro⁴²⁴ o seis días⁴²⁵, y propone cinco⁴²⁶, siete⁴²⁷ o diez días de descanso en caso de que sea necesario realizar desplazamientos⁴²⁸.

Además, la negociación colectiva amplía tales derechos atendiendo a los parientes afectados y a las causas que dan origen a los permisos. De tal modo, a veces se incluye también el fallecimiento o la enfermedad grave de parientes de tercer y cuarto grado, por consanguinidad o afinidad, reconociendo la norma convencional uno o dos

⁴¹⁸ Art. 16 CC Pompas Fúnebres de Asturias y art. 8 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

⁴¹⁹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁴²⁰ Art. 14 CC EFMSA.

⁴²¹ El art. 20 CC Pompas Fúnebres de Valencia explicita que por enfermedad grave se entenderá aquella que requiera un mínimo de 24 horas de hospitalización, y el art. 24 CC Empresa Mixta Madrid establece sólo se consideran accidente o enfermedad grave aquellos que tengan entidad suficiente y no prevista.

⁴²² Cabe referirse al art. 21 CC Pompas Fúnebres de Valencia que para la ampliación hasta cuatro días del permiso por desplazamiento exige que medie una distancia de, al menos, de 200 km de su centro de trabajo y al art. 15 CC Pompas Fúnebres de Valladolid que habla de una distancia de 150 km de su centro de trabajo cuando el artículo 37 ET no impone ninguna condición.

⁴²³ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 17 CC Pompas Ciudad Real, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Sevilla, art. 23 CC EMUCESA, art. 15 CC La Montañesa y art. 23 CC Servicios Funerarios de Reus. El art. 30 Funeraria Bizcaia impone una distancia de, al menos, 200 km, y el art. 17 CC Necrópolis de Valladolid sólo se refiere a parientes de primer grado para señalar que los trabajadores podrán disfrutar de estos permisos en los días que decida mientras duren tales contingencias. En caso de nacimiento: art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 23 CC EMUCESA, art. 30 Funeraria de Bizcaia, art. 17 CC SERFUMT, art. 31 CC Nuestra señora de Begoña, art. 8 CC Servicios Funerarios de Bilbao y art. 23 CC Servicios Funerarios de Reus.

⁴²⁴ Art. Art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba y art. 23 CC EMUCESA. En caso de nacimiento: art. 24 CC Funeraria Mixta Madrid. El art. 16 CC Pompas Fúnebres de Asturias y el art. 15 CC La Montañesa exigen que los mismos se disfruten en el plazo de ocho días desde el alumbramiento, circunstancia que permitirá contar con dicho permiso al margen de los días festivos. El art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba admite cuatro días si el nacimiento ha tenido lugar mediante cesárea.

⁴²⁵ El art. 24 CC Empresa Mixta de Madrid dispone seis días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

⁴²⁶ Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Barcelona, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 17 Pompas Ciudad Real, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 14 CC EFMSA, art. 23 CC EMUCESA, art. 15 CC La Montañesa, Art. 31 CC Nuestra Señora de Begoña, art. 17 CC SERFUMT. El artículo 16.1 CC Pompas fúnebres de Asturias señala que dicho plazo alcanzará los cinco días si el fallecimiento tiene lugar a más de 100 km de la residencia del trabajador si con ello se superan los límites de la provincia. En caso de nacimiento: art. 20 CC Pompas Fúnebres de Barcelona, art. 17 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 32 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 21 CC Pompas Fúnebres de Málaga, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Segovia. El art. 8 CC Servicios Funerarios de Bilbao ordena que el trabajador disfrutará de cinco días por este concepto si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o si el nacimiento tuviese lugar a más de 150 km del lugar de residencia del trabajador.

⁴²⁷ Art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba. El art. 8 CC Servicios Funerarios de Bilbao propone este plazo para los casos en que los hechos descritos se produzcan a más de 150 km. de distancia del lugar de residencia del trabajador.

⁴²⁸ Art. 14 EFMSA y art. 20 Funeraria municipal de Córdoba.

días de permiso⁴²⁹ y de dos a siete días si se produce en localidad distinta⁴³⁰ o el tiempo necesario para asistir a los funerales y entierro⁴³¹. Y en lo que afecta a las causas que justifican tales licencias, algunos convenios colectivos proponen licencias de uno a tres días para los supuestos de intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o hijos políticos⁴³².

Por otra parte, a partir de lo reglamentado en el artículo 37.1.c) ET según el cual el trabajador podrá ausentarse del trabajo un día por traslado del domicilio habitual⁴³³, la negociación colectiva admite dos días⁴³⁴ por esta causa ampliables a tres si el traslado es a otro municipio diferente⁴³⁵.

Igualmente, ahora en el marco del artículo 37.4 ET, el CC de la Empresa Mixta de Madrid establece que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones, derecho que podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en cuarenta y cinco minutos, medida que, a su vez, podrá sustituirse por diez días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso maternal⁴³⁶.

A partir de lo dispuesto en el artículo 23.1.a) ET según el cual el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, la negociación colectiva aborda esta situación a veces sin límite alguno, mientras que en otros momentos especifica cuando corresponde al trabajador su disfrute. Así, entre los convenios colectivos que no proponen ninguna restricción al respecto cabe citar el CC de Pompas Fúnebres de Valencia cuyo artículo 18 sólo habla de exámenes⁴³⁷. Y entre los segundos, el artículo 18 del CC de Pompas Fúnebres de Badajoz que señala que el trabajador dispondrá de las horas precisas para asistir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando curse estudios académicos, de formación profesional oficial, o cuando se trate del permiso de conducir, el artículo 24 CC Funeraria Mixta Madrid exige al trabajador presentar la matrícula; el artículo 18 del CC Funeraria Municipal de Córdoba se refiere a exámenes cuando el trabajador acredite cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico⁴³⁸; el CC de Pompas Fúnebres de Málaga que en su artículo 21 habla de exámenes finales y demás pruebas definitivas

⁴²⁹ Art. 16.1 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 23 CC EMUCESA, art. 30 Funeraria Bizcaia, art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba, art. 15 CC La Montañesa y art. 17 CC SERFUMT.

⁴³⁰ Art. 16.1 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 24 CC Empresa Mixta Madrid, art. 23 CC EMUCESA, art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba y art. 30 Funeraria Bizcaia que requiere una distancia de, al menos, 200 km.

⁴³¹ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

⁴³² Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Barcelona. El artículo 16.1 CC Pompas Fúnebres de Asturias contempla tres días de permiso retribuido por esta causa si la intervención quirúrgica necesita convalecencia.

⁴³³ Exigiendo el art. 23 CC Servicios Funerarios de Reus que el trabajador lo solicite antes del día quince de cada mes para el siguiente y el art. 24 CC Funeraria Mixta Madrid que se presente certificado de empadronamiento o documento similar.

⁴³⁴ Art. 17 CC de Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 32 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 23 CC EMUCESA, art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba. El art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba habla de dos días por cambio de residencia a distinta localidad.

⁴³⁵ Art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁴³⁶ Art. 24 CC Empresa Mixta Madrid.

⁴³⁷ Y el art. 23 CC EMUCESA que habla de exámenes en centros reconocidos.

⁴³⁸ Art. 17 CC SERFUMT.

de aptitud o evaluación en centros oficiales, y el CC de Pompas Fúnebres de Cádiz que en su artículo 15 dicta que el trabajador contará con diez días como máximo al año. El art. 23 CC Servicios Funerarios de Reus habla de tiempo indispensable para la obtención de un título oficial considerándose como tal las dos horas anteriores y las dos horas posteriores a la realización del exámen.

Al margen de lo anterior, la negociación colectiva también incorpora nuevos supuestos no previstos legalmente como son:

Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o abuelos se contempla un día⁴³⁹ o un día y medio de descanso⁴⁴⁰, y dos⁴⁴¹ o tres⁴⁴² días si el mismo se celebra fuera de la provincia.

Si se trata del bautizo o comunión de hijos y hermanos la norma convencional ordena un día de descanso⁴⁴³, reconociendo el CC de EFMSA este derecho únicamente a aquellos trabajadores que realizan su trabajo a turnos⁴⁴⁴.

También se regula la posibilidad de que el personal pueda ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica propia⁴⁴⁵, y para acompañar a un menor⁴⁴⁶, o a los hijos en general, al margen de su edad, y al cónyuge⁴⁴⁷. En estos casos, tal derecho comprende la hora anterior y la posterior a la consulta que corresponda⁴⁴⁸. Ciertas dudas despierta la redacción del artículo 12 del CC de Pompas Fúnebres de Salamanca pues se refiere al tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina de Familia. Es decir, que atendiendo a la letra de la norma convencional sólo estarían incluidas las visitas a especialitas de la Seguridad Social pero no las que realice el trabajador a las consultas de medicina de familia.

⁴³⁹ Art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 24 CC Funeraria Mixta Madrid, art. 30 Funeraria Bizcaia, art. 17 CC Necrópolis de Valladolid, art. 31 CC Nuestra señora de Begoña y art. 17 CC SERFUMT. El art. 15 CC La Montañesa y el art. 23 CC EMUCESA hablan del día de la boda. Y el art. 23 CC Servicios Funerarios de Reus ordena que el trabajador lo solicite antes del día quince de cada mes para el siguiente.

⁴⁴⁰ Art. 14 CC EFMSA.

⁴⁴¹ Art. 16 CC Pompas Fúnebres Asturias, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 21 CC Pompas Fúnebres de Barcelona, art. 5 CC Pompas Fúnebres de Cádiz, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba, art. 16 CC de Pompas Fúnebres de Huelva, art. 15 CC Pompas Fúnebres de Valladolid y art. 20 CC Pompas Fúnebres de Zamora.

⁴⁴² Art. 8 CC Servicios Funerarios de Bilbao que impone que la celebración tenga lugar a más de 150 km. Del lugar de residencia.

⁴⁴³ Art. 16 CC Pompas Fúnebres Asturias, art.18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 24 CC Funeraria Mixta Madrid y art. 8 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

⁴⁴⁴ Art. 14 CC EFMSA.

⁴⁴⁵ Art. 16 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz, art. 17 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real, art. 12 CC Pompas Fúnebres de Salamanca, art. 10 CC Pompas Fúnebres de Zamora, art. 20 CC Funeraria Municipal de Córdoba, art. 24 Empresa Mixta Madrid.

⁴⁴⁶ El art. 18 CC Pompas Fúnebres de Badajoz señala que deberá tratarse de un menor de dieciséis años.

⁴⁴⁷ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Cádiz. Por su lado, el art. 17 CC Necrópolis de Valladolid reconoce este derecho al trabajador para acompañar a hijos discapacitados.

⁴⁴⁸ Art. 14 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 17 CC Pompas Fúnebres de Ciudad Real.

De igual manera, para el cobro de haberes se permiten dos salidas breves al mes, si no es posible realizarlo fuera de las horas de trabajo⁴⁴⁹.

Tres horas para donar sangre⁴⁵⁰.

Un día de permiso al finalizar la temporada anual de exhumación para los trabajadores que hayan realizado esta tarea de forma habitual⁴⁵¹.

Nos queda hacer referencia a las ausencias retribuidas por asuntos propios que según el convenio concreto serán de uno⁴⁵², dos⁴⁵³, tres⁴⁵⁴, cuatro⁴⁵⁵, o seis días⁴⁵⁶. En este sentido, a veces se condiciona su disfrute a ciertas circunstancias como son solicitud con tres o cuatro días de antelación y siempre que se adapte a las necesidades del servicio circunstancia que permite a la empresa denegar el disfrute de dichos días en el plazo reclamado por el trabajador cuando otro empleado hubiera solicitado el mismo período por tales motivos⁴⁵⁷. Y referirnos a los permisos recuperables de dos días, seguidos o separados, con los que cuenta el trabajador si los solicita por escrito con diez días de antelación condicionado su disfrute a estas particularidades: que ninguno de esos días coincidan, en un período de diez días sucesivos, con otros festivos para evitar la implantación de puentes, que no se encuentre otro trabajador del mismo centro en condición de usar este derecho y que no concurra en la plantilla baja por IT de otro trabajador en el momento de solicitar el permiso⁴⁵⁸.

El CC de EMFSA distingue entre asuntos propios justificados donde reconoce dos días y días de libre disposición donde concede seis al año que no se acumulan a las vacaciones ni se puede disfrutar mas de dos días seguidos y se solicitan con 48 horas de antelación⁴⁵⁹.

Y para finalizar, ya hemos puesto de manifiesto al principio de este apartado que la negociación colectiva también prevé ciertos permisos retribuidos que se verán en el espacio dedicado a excedencia. Sin embargo, por sus características interesa mencionar lo dispuesto en el CC de Pompas Fúnebres de Córdoba al estipular el

⁴⁴⁹ Art. 14 CC Pomas Fúnebres de Cádiz y art. 16 CC Pompas Fúnebres de Huelva.

⁴⁵⁰ Art. 17 CC Necrópolis de Valladolid.

⁴⁵¹ Art. 24 Empresa Mixta Madrid.

⁴⁵² Art. 12 CC Pompas Fúnebres de Salamanca que señala que deberá solicitarse con 72 horas de antelación y que no podrá acumularse a las vacaciones.

⁴⁵³ Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Barcelona, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 14 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁴⁵⁴ Art. 16 CC Pompas Fúnebres Asturias, art. 14 CC Pompas Fúnebres de Cádiz y art. 12 CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

⁴⁵⁵ Art. 15 CC La Montañesa, art. 23 CC Servicios Funerarios de Reus que señala que deberá preavisar antes del día quince de cada mes para el mes siguiente.

⁴⁵⁶ Art. 10 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

⁴⁵⁷ Art. 20 CC Pompas Fúnebres de Barcelona y art. 12 CC Pompas Fúnebres de Segovia.

⁴⁵⁸ Art. 19 CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

⁴⁵⁹ Art. 14 CC EFMSA.

mismo que el trabajador podrá disfrutar de siete días de licencia sin retribuir por cada semestre trabajado, siempre y cuando con ello el servicio no sufra deterioro⁴⁶⁰.

⁴⁶⁰ Art. 11 CC Pompas Fúnebres de Córdoba.

7.- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR: IGUALDAD DE TRABAJO Y OTROS (*Juana María Serrano García*)

I. INTRODUCCIÓN II. DECLARACIONES DE PRINCIPIOS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO III. CLÁUSULAS AISLADAS DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS AL TRABAJADOR INDIVIDUAL IV. LA ESCASA PRESENCIA DE CLÁUSULAS RELATIVAS AL ACOSO SEXUAL

I. INTRODUCCIÓN

En la revisión del tratamiento que reciben los derechos fundamentales del trabajador en las relaciones de trabajo en este sector no nos referiremos únicamente a los que le corresponden como trabajador, propiamente dicho, es decir, al derecho de sindicación y huelga o el de igualdad de trato, sino también a otros que le pertenecen como ciudadano, tales como el derecho a libertad ideológica y religiosa, el derecho al honor, el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen, a la libertad de expresión, a la libertad de información, a reunión, a la tutela judicial efectiva y a la educación.

A efectos de iniciar este estudio debemos partir de la premisa de que tradicionalmente la negociación colectiva no ha considerado oportuno incluir la regulación de estos derechos entre las materias objeto de negociación, salvo en situaciones excepcionales, como puede ser el derecho a la no discriminación y a la igualdad, que desde hace tiempo suele ocupar un lugar en la mayoría de los convenios colectivos.

Sin embargo, la ausencia de regulación colectiva de estos derechos no es extraña si tenemos en consideración que el propio Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) 2005 no incluye el tema de los derechos fundamentales del trabajador entre los que debe abordar la negociación colectiva, limitándose a exigir la regulación convencional del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades.

Por estas razones, las cláusulas colectivas que encontramos sobre estos derechos están dispersas y realizan escasas aportaciones respecto de las previsiones estatutarias. En general, en este sector los agentes sociales apenas se ocupan de la negociación de los derechos fundamentales, ni siquiera del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, que es el más abordado por los convenios colectivos, en general, y cuya negociación se fomenta desde el AINC 2005 y desde el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PLOIMH).

Las escasas cláusulas colectivas encontradas al respecto se estudiarán atendiendo a la siguiente división: en primer lugar, abordaremos las declaraciones de principios de los convenios colectivos sobre la igualdad de trato, tanto de forma genérica como adaptada al tipo de trabajo o a motivos específicos de discriminación, entre ellos fundamentalmente la discriminación por motivos de género; en segundo lugar, trataremos las escasas normas colectivas relativas a ciertos derechos fundamentales del trabajador como el derecho a la intimidad y, en tercer lugar, nos referiremos a las tímidas cláusulas referidas al acoso sexual, como forma específica de acto discriminatorio.

II. DECLARACIONES DE PRINCIPIOS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO

En este apartado no sólo nos detendremos en las cláusulas colectivas relacionadas con el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género, sino también en aquellas otras referidas a situaciones discriminatorias originadas por razones de estado civil, edad, condición social, ideas religiosas, o políticas y afiliación o no a un sindicato, sin perjuicio de que dediquemos mayor atención a las primeras, teniendo en consideración el interés que tanto el AINC 2005 como el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres han mostrado por el tratamiento de este derecho en la negociación colectiva.

Por lo que respecta a género, apenas encontramos cláusulas colectivas en los convenios de este sector que se pronuncien al respecto, quizás porque se ha tratado tradicionalmente de un sector muy masculinizado, donde las preocupaciones de la mesa negociadora se centraban en otros aspectos. Las previsiones en esta materia son tan escasas que ni siquiera se introducen las declaraciones de principios típicas de los convenios colectivos, como sería, por ejemplo, la cláusula referida al respecto de igualdad de salario para trabajos de igual valor entre trabajadores de distinto sexo, sólo la encontramos en el CC Pompas Fúnebres Cádiz y el CC Pompas Fúnebres Huelva.

El vacío de la negociación colectiva en materia de igualdad choca con el interés tanto del AINC 2005 como del Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres porque los agentes sociales incluyan este tema entre las materias objeto de negociación. El convenio es el mejor instrumento para la eliminación de la discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exigido por el PLOIMH a todas las empresas, siempre que asuma la igualdad como objetivo compartido y elimine muchas discriminaciones que tienen su origen o se reflejan en los mismos convenios que no han tenido en cuenta suficientemente una perspectiva de género, por ejemplo, al tratar el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal o la fijación de salarios y de las estructuras profesionales⁴⁶¹. La cercanía de éste a la realidad de los trabajadores del sector lo convierte en la vía más idónea para introducir elementos concretos, compensadores de las situaciones de desigualdad⁴⁶², aunque en la mayoría de las ocasiones no se utilice con este fin, ya sea, porque el convenio se limita a transcribir la legislación vigente, lo que no supone un auténtico avance en materia de igualdad de oportunidades, ya sea porque, en ocasiones, perviven en los convenios cláusulas discriminatorias que tienden a reproducir la inercia de la negociación colectiva fijada en jornada y salarios⁴⁶³, o porque muchos convenios

⁴⁶¹ En este sentido M. RODRÍGUEZ PIÑERO, “El Derecho del Trabajo y el empleo de la mujer”, *Relaciones Laborales*, nº 8, 2006, *Relaciones Laborales*, nº 8, 2006, p. 7.

⁴⁶² A este respecto véase C. BONINO COVAS y J. ARAGÓN MEDINA, *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, MTAASS, Madrid, 2003 y M. J. VILCHES ARRIDAS que se refieren a la importancia de la negociación colectiva para remover las discriminaciones por género, en “La acción positiva como instrumento para la igualdad de oportunidades. Una perspectiva sindical”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº6, 1995, p. 39.

⁴⁶³ El art. 3.2 b) de la Directiva 2002/73/CE exige a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias, a fin de que puedan anularse las cláusulas convencionales contraria al principio de igualdad, ello supone establecer procedimientos suficientes y adecuados de control de adecuación de la negociación colectiva a la prohibición de discriminación por razón de género.

reproducen discriminaciones encubiertas en su articulado al no ser analizados desde una perspectiva de género⁴⁶⁴.

Si bien los agentes sociales en este sector apenas se han ocupado de garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de género, en el futuro deberán introducir cambios en los contenidos de la mesa negociadora ante la próxima entrada en vigor de la Ley de Igualdad. En dicha Ley se atribuye un papel relevante a la autonomía colectiva en materia de igualdad que obligará a los agentes sociales a ampliar y modificar su lista de materias susceptibles de negociación. No en vano, dicho Proyecto de Ley hace diferentes tipos de llamamientos a la negociación, en unos casos habilitándola sólo para intervenir sin obligarle a hacerlo -art. 39 PLOIMH o art.17.4 y 5 LET- “mediante negociación colectiva se podrán establecer...”; mientras en otros supuestos, las citadas disposiciones vienen reforzadas –art. 41 y 42 y D.A. 11ª aptdos. 15º y 16º del PLOIMH – de forma que es obligatoria la negociación de medidas de igualdad.

Cuando el PLOIMH sólo invita a los representantes legales a intervenir les permite decidir voluntariamente si incluyen o no en el convenio colectivo medidas, como: la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para facilitar la conciliación (D.A. 11ª aptdo. 3º), la sustitución de las horas de lactancia por una reducción de jornada en media hora o su acumulación en jornadas completas (D.A. 11ª aptdo. 4º), el incremento del periodo de excedencia para cuidado de familiares (D.A. 11ª aptdo. 8º), la forma de disfrute del permiso por paternidad a jornada completa o parcial y la forma de comunicación al empresario (D.A. 11ª aptdo. 11º)⁴⁶⁵.

En la segunda remisión que el PLOIMH hace a la negociación, ya no se apela a la voluntad de los agentes sociales sino que les exige actuar en la medida que introduce el “deber de negociar”. En este sentido el art. 41.1 PLOIMH dice expresamente “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”. Sólo una interpretación adecuada y estricta de la norma –art. 41.1 PLOIMH - puede evitar que esta obligación quede vacía de contenido, dado que las medidas deben tener como objetivo el “fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres” y este propósito requiere la adopción de obligaciones de hacer, siendo insuficientes las cláusulas genéricas o declaraciones de principios.

Ahora bien, sea cual sea el nivel o el contenido de la participación de los representantes legales de los trabajadores en esta materia, lo que sí es cierto es que cada vez son más frecuentes los llamamientos a la autonomía colectiva, considerada

⁴⁶⁴ Este tema está desarrollado en T. PÉREZ DEL RÍO, F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, S. DEL REY GUANTER, *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Discriminación e igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Asuntos Sociales, 1993, Madrid, p.11.

⁴⁶⁵ La LOIMH, de igual forma que ya sucedió en 1994, no entra a regular y hace dejación de su deber remitiendo estas materias al convenio colectivo.

un escenario adecuado para el avance de la igualdad y, frente a esta realidad, nos encontramos que el tratamiento que se realiza de este derecho en el sector es prácticamente nulo. De hecho, llama la atención que en los convenios objeto de este estudio no se introduzcan ni siquiera cláusulas genéricas de declaración de principios relativas al respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de género en la empresa, teniendo en cuenta que cada vez son más abundantes en la negociación colectiva en general.

Sólo algún caso aislado, como el CC Necrópolis de Valladolid –art.42- las partes firmantes pactan velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, religión o convicciones...Asimismo, se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres afectados por el convenio. En otros casos, como el CC Serveis Funeraris de Barcelona -art.38- se introduce este tipo de cláusula genérica relacionando igualdad y promoción. El convenio sólo contiene un principio general en el que se establece que la promoción interna se basará en los principios de equidad e igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

No obstante, estas declaraciones de principios apenas tienen efectos sobre la realidad de la empresa, dado su carácter estático y su limitación a expresar formalmente su interés por la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación sin incluir otras medidas para garantizar su efectividad⁴⁶⁶. Resultan poco eficaces si no precisan resultados que permitan valorar su cumplimiento, ello sin perjuicio de que contribuyan a la creación de una conciencia general en torno a la existencia de un problema que nunca ha sido abordado adecuadamente ni por las normas autónomas ni heterónomas. No en vano, el AINC 2005 recomienda la inclusión de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos⁴⁶⁷.

En cuanto al derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por el estado civil hay que referirse al expreso reconocimiento que algunos convenios hacen a las “parejas de hecho”, un ejemplo, es el CC Necrópolis de Valladolid –art. 15- que extiende a estas parejas todos los derechos reconocidos a los cónyuges.

III. CLÁUSULAS AISLADAS DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS AL TRABAJADOR INDIVIDUAL

En escasos preceptos convencionales se tutelan otros derechos fundamentales del trabajador, como puede ser el derecho a la intimidad personal en relación a la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos, a la libertad de expresión, de sindicación, al derecho de huelga, etc.

⁴⁶⁶ Un ejemplo de cláusula general sería la contenida en el CC de la empresa Bimbo –BOE 21 octubre 2003-, cuyo art. 29 establece que “se reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer para acceder al trabajo, sin perjuicio de las características propias de los distintos puestos de trabajo prohibidos por las normas vigentes”.

⁴⁶⁷ En este sentido UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes aspectos:La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.

El carácter imperativo que revisten todos los derechos fundamentales en la relación de trabajo y el hecho de que se centren en la dimensión individual no laboral del trabajador justifica que la negociación colectiva no se pronuncie sobre éstos, salvo en contadas ocasiones. El CC Serveis Funeraris de Barcelona -art. 97- o el CC Pompas Fúnebres Galicia -art. 33- se refieren al derecho a sindicarse libremente.

En relación con el derecho a la intimidad de la persona el CC Pompas Fúnebres Galicia -Art. 40- garantiza la protección de datos de los trabajadores afectados por el convenio, informando a los trabajadores afectados que sus datos se incorporan a los ficheros existentes en las empresas.

IV. LA ESCASA PRESENCIA DE CLÁUSULAS RELATIVAS AL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual viola el derecho a la no discriminación a la luz de la Directiva 2002/73/CE, de 22 de septiembre y del PLOIEMH. El número 8 de la Exposición de Motivos y Fundamentos de la citada Directiva reconoce que “el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir ambos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”. En este sentido los párrafos 3º y 4º del art. 2.2 de la Directiva recogen expresamente las siguientes definiciones:

1ª) “Acoso: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”.

2ª) “Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

La amplitud de dichas definiciones y la transcripción “casi literal” que hace el PLOIEMH convierte en primordial que los interlocutores sociales intervengan para que se adopte un concepto operativo, amplio y suficientemente clarificador, determinando los comportamientos que pueden ser calificados de acoso sexual y moral. En la práctica sólo un convenio de este sector contempla una completa definición de este concepto, al limitarse casi todos los demás a calificar de falta muy grave el acoso sexual, sin definir el contenido de la conducta, ejemplo de éstos últimos son el CC Pompas Fúnebres Galicia –art.34-, CC Pompas Fúnebres Salamanca –art.34-, CC Pompas Fúnebres Valencia –art.56- o CC Serveis Funeraris de Barcelona, art.126-. La nota diferente la introducen aquellos convenios que también se refieren al acoso moral o psicológico -CC Serveis Funeraris de Barcelona, art.125- calificándolo de falta grave.

La multitud de situaciones que deben calificarse de acoso hace imprescindible definir con claridad el concepto, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual. Por este motivo, no resultan apropiados los convenios que se limitan a sancionar el acoso

sexual sin definirlo, siendo ésta la práctica habitual en el sector objeto de estudio. El convenio debe sancionar como mínimo aquellos comportamientos de índole sexual de carácter físico o no, siempre que sean inaceptables, porque dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, ya sea, porque repercutan negativamente sobre la persona de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo - chantaje sexual o acoso de intercambio-, ya sea, porque origine un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma –acoso medioambiental-.

A estos efectos resulta un modelo de buenas prácticas el CC Necrópolis de Valladolid –art. 48- que contiene la cláusula más completa al respecto. En él se prevé que los trabajadores deben ser tratados con dignidad y no permitirse ni tolerarse el acoso sexual. Además dicho convenio no se queda aquí y delimita que tipo de conductas se considerarán constitutivas de acoso sexual, afirmando que serán tales, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, siempre que éstas resulten indeseables, irrazonables u ofensivas para quienes las padecen y la respuesta a este tipo de actos afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Junto a la definición de las conductas constitutivas de acoso es interesante que el convenio incluya el procedimiento formal o informal a seguir para la resolución de este problema, partiendo de la premisa de que la mayoría de las personas afectadas por el acoso simplemente desean que éste cese. La negociación de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido reviste una enorme importancia, dadas las dificultades que tiene el trabajador acosado para denunciar la situación. Si la definición de la conducta de acoso no es habitual en el sector, mucho menos la negociación de un procedimiento sancionador de este tipo de conductas, sin embargo, hemos encontrado un ejemplo de buenas prácticas en el CC Necrópolis de Valladolid –art. 48-. En él se contiene junto a la definición de la conducta de acoso, las pautas generales a seguir ante esta situación y el procedimiento de denuncia que debe seguir la víctima, que deberá dar cuenta a la dirección de la empresa, de forma verbal o escrita, de las circunstancias de hecho, del sujeto activo del acoso y de los hechos, conductas, proposiciones o requerimientos en que se hayan concretado así como de las consecuencias negativas que se hayan derivado o puedan derivarse. Una vez presentada la denuncia se abrirán diligencias para averiguar los hechos denunciados. Tras la tramitación de este procedimiento si se comprobara la veracidad de los hechos el trabajador acosador se considerará falta grave.

Las empresas son las responsables del mantenimiento de un ambiente laboral libre de acoso sexual, pero si el legislador nacional no actúa en este sentido deberían ser los interlocutores sociales los que actuaran en el marco de la negociación colectiva garantizando políticas preventivas y mecanismos que garanticen soluciones satisfactorias. Los convenios colectivos pueden servir para ensayar diferentes posibilidades de regulación y para asegurar que la representación de los trabajadores interviene en el proceso.

8.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES *(Fernando Lumbreras González)*

I.- INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE SERVICIOS FUNERARIOS

Nos encontramos ante un sector que alberga una amplia variedad de riesgos laborales inherentes a su ámbito funcional: Riesgos Laborales Ergonómicos, Psicosociales, Biológicos, Químicos, Radiológicos y, como es indudable por su evidente repercusión, Riesgos Medioambientales.

Así, se han descrito desde el INSHT, a través de una Guía para los Riesgos laborales del Sector de Servicios Funerarios, y sin tener carácter exhaustivo, los siguientes: Golpes por movimientos incontrolados de objetos o materiales por la utilización de grúas, manipulación de camillas o almacenamiento de ataúdes, cortes por la utilización de cuchillas de afeitar o agujas de sutura, caídas de altura (por ejemplo en las tumbas o aberturas en el suelo destinado a los féretros) y en el mismo nivel, electrocución por contacto eléctrico dado que la utilización de aparatos eléctricos son claramente necesarios, contacto con sustancias que contienen sustancias químicas peligrosas (formaldehído y desinfectantes, por ejemplo) y contacto con sustancias peligrosas generadas durante el proceso de trabajo (gases y vapores procedentes del tratamiento de cadáveres y partículas en suspensión), exposición a agentes biológicos (virus, hongos, ácaros, bacterias, parásitos) procedentes de cadáveres, fluidos biológicos o de restos de inhumaciones anteriores, trabajos realizados manejando cargas o en posiciones forzadas (manipulando cadáveres o ataúdes), malas condiciones medioambientales (trabajos en exterior en todas las estaciones del año), situaciones de trabajo que provocan estrés (trabajos con cadáveres de niños, mutilados, identificación de cadáveres, trabajos no previstos, trabajos de cualificación distinta a la propia), jornadas de trabajo no habituales, accidentes en desplazamientos dentro de la jornada (ambulancias, vehículos mortuorios, largos desplazamientos), incendio y quemaduras

Como ya se ha referido en otros apartados de la presente obra, este es un sector que no tiene un profuso tratamiento convencional, sin embargo, dentro de los convenios colectivos analizados (un total de 32, 16 de empresa y 16 de ámbito provincial), vamos a intentar ahondar en el tratamiento que sobre la prevención de riesgos laborales se hace en los mismos, sin realizar una valoración demasiado crítica a los efectos de que sea el propio lector el que genere sus propias conclusiones. Destaca el hecho de que son aquellos convenios que tienen una extensión mayor donde el tratamiento sobre la seguridad y salud en el trabajo es introducida, añadiendo, en algunos casos, novedades merecedoras de reseña y aplicaciones concretas del sector analizado interesantes.

Analizaremos el clausulado más característico de manera separada, por un lado veremos el sector empresarial y, por otro, veremos cómo se contempla en el sector la seguridad y salud en el trabajo⁴⁶⁸.

II.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA

Es muy habitual encontrar a lo largo del articulado referencias a las especiales circunstancias del sector referidas sobre todo a la imperiosa necesidad de prestar servicios en horarios extrajornada (obligadas a la prestación de sus servicios durante los 365 días del año y en algunas de sus secciones en servicio de 24 horas), se pactan unas determinadas obligaciones, como es el de realización de horas extraordinarias en situaciones de catástrofe o “emergencia” concepto éste que por su indeterminación lleva a que sea la subjetividad del empleador la que decida cuando un caso es merecedor de esa urgencia y cuando no en un sector donde la catástrofe y la calamidad están a la orden del día. En lo referido a estas horas extraordinarias no pasa desapercibido que los convenios que así recogen estas cláusulas (véase el CC La Leridana) lo han hecho desde una perspectiva más económica que de descanso, con el añadido de la necesidad de garantizar tanto por los propios trabajadores como por la empresa, en su ámbito de organización, la salud laboral con obligaciones bilaterales en ambas partes, siempre desde un punto de vista más generalista y formal que sintetizado en unas concretas obligaciones. Así mismo, destaca en el citado Convenio otra de las contraprestaciones a la especialidad en este sector cuando capitaliza la localización con el plus de plena dedicación.

La remisión normativa es muy habitual en el escaso número de convenios de empresa, incluyendo cláusulas de Derecho Supletorio a la normativa general para todo lo no contemplado en su articulado.

Destacan dos convenios donde se recogen dentro de su clasificación profesional el puesto de encargado de obras, seguridad y salud (CC de Funeraria Municipal de Córdoba) o el técnico en prevención de riesgos laborales (CC de Empresa Mixta Madrid). Este último convenio es uno de los que tienen un mayor tratamiento de la prevención de riesgos laborales, por ello, creemos que merece un tratamiento individualizado en aras a la mejor contextualización de este sector, dada la escasez de la muestra, sirviéndonos del mismo para comentar las distintas previsiones convencionales de la empresas funerarias.

Comienza en el art. 11, referido a la prestación de los servicios, a reflejar el compromiso empresarial en la aplicación de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales en relación a la contratación del personal donde además, se concreta de manera expresa la obligatoriedad de formar a informar a los trabajadores, al comienzo de su relación profesional, de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Este artículo continua estableciendo la forma de prestar determinados servicios, dando indicaciones mínimas que garanticen, por un lado, la prevención de riesgos ergonómicos (necesidad de participación de un mínimo de trabajadores para

⁴⁶⁸ Ver apartado 1 del presente estudio: “Estructura de la negociación colectiva: ámbitos funcional, territorial, personal y temporal, “

determinadas tareas como puede ser: *“la exhumación de sepulturas se realizará con carácter general por cinco trabajadores/as o los servicios de fetos se realizarán por un trabajador/a”*) y biológicos (*“las sepulturas que contengan restos clínicos o patológicos no se exhumarán”*), pero no menciona que dichas indicaciones sean materia de prevención de riesgos, sino que son incluidas en la propia organización empresarial de la actividad laboral, cumpliendo con ello con la meta más importante de la normativa prevencionista en nuestro país, esto es, la asunción por parte del empresario de una política de prevención en su propia estructura empresarial. Como así se recoge en el artículo 57 encargado de abrir el bloque de prevención de riesgos al señalar que la planificación y organización de la acción preventiva, deberán formar parte de la organización del trabajo

En el mencionado artículo 57 del texto convencional, recoge expresamente el deber empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a través de la realización anual de planes específicos de prevención y actuación conforme a los mismos; además se cita expresamente el sometimiento en materia de prevención de riesgos a la normativa prevencionista tomando como punto clave de la misma la LPRL, así como la interrelación empresa – trabajador como referente a la hora de aplicar cualquier tipo de actuación preventiva. Ninguno de los convenios incluye cláusulas de este tipo, la mayoría, es decir el 90 %, cuando trata la prevención de riesgos se limita a recoger algunas de las premisas contenidas en la LPRL, sin complementarla ni especificarla respecto al sector.

El artículo 58, cuya extensión merece alabanza, desarrolla ampliamente los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral donde se concreta el derecho de los trabajadores a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo y como contrapunto las obligaciones empresariales impuestas para darle cumplimiento: formación, información, consulta y participación, facilitación de los EPIs y prendas de seguridad, reconocimiento médico general (añadiendo la revisión ginecológica y oftalmológica, en este último caso sus destinatarios serán los conductores o los que trabajen con pantallas de visualización, importante señalarlo puesto que dichas revisiones no son incluidas en la LPRL). Respecto a los reconocimientos médicos señalar que es una de las obligaciones más concienciadas de las empresas de este sector apareciendo en todos aquellos que recogen algo de la prevención de riesgos laborales, siempre concertados anualmente (en un 25% de los convenios).

Es muy interesante que en este convenio se incluya dentro del capítulo referido a la seguridad y salud en el trabajo un artículo en materia de medio ambiente ya que no es habitual encontrar una referencia convencional a un problema que ya en sede internacional y, más concretamente, comunitaria tiene un tratamiento muy consolidado, *“los efectos sobre la salud de origen ambiental comprenden los efectos nocivos indirectos de la industria, de ahí la importancia que desde el mundo del Trabajo se debe dar a la repercusión que el mismo tiene sobre el entorno”*⁴⁶⁹.

Debemos destacar en este convenio la inclusión de cláusulas que albergan un contenido muy singular respecto al resto de convenios colectivos, no sólo del sector de funerarias sino de otros sectores en los que la variedad convencional es mucho más

⁴⁶⁹ Enciclopedia de la OIT (<http://www.mtas.es/insht/EncOIT/>)

amplia, destacando principalmente el tratamiento del medio ambiente o de la especificación en convenio de medidas de protección de trabajador a través de la ropa de trabajo⁴⁷⁰. Sin embargo, y dado que los convenios de empresas de servicios funerarios adolecen de simplicidad y brevedad, no es normal encontrar buenas referencias prevencionistas en los mismos; en este convenio, aunque sea merecedor de reseña por su originalidad convencional, no hace más que transcribir en muchas de sus cláusulas el régimen normativo ya señalado en su régimen general.

Otra de las cláusulas más peculiares, dentro de los convenios estudiados, se encuentra en el ya citado CC de Funeraria Municipal de Córdoba donde en su artículo ... menciona de manera expresa el derecho que tutela a la mujer embarazada respecto a la adecuación de su puesto de trabajo a su nueva situación (*“en caso de que las funciones del puesto de trabajo que ocupa habitualmente pudieran ser perjudiciales, tanto para la madre como para el feto, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo”*), así como a disfrutar de sus vacaciones y los días por asuntos propios que no hubiera disfrutado anteriormente tras la baja por maternidad. Además se le facilita la asistencia a cursos para la preparación al parto en horario de trabajo si así fuera necesario, sin mencionar una disminución de la retribución debida.

Finalmente señalar que son muchos de los convenios de empresa que no tienen un tratamiento de la prevención de riesgos laborales en su clausulado, o que sólo se refieren a la misma por remisión normativa, un 50 % del total.

III.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONVENIOS SECTORIALES

Aún teniendo un ámbito funcional más amplio que en los convenios de empresa, estos convenios no se caracterizan por tener un tratamiento más particularizado de la prevención de riesgos laborales, por ello, haremos exclusiva referencia a aquellas cláusulas de mayor interés para el presente estudio.

En estos convenios parece existir una mayor conciencia de los reconocimientos médicos a los que deben someterse los trabajadores ya que son el 68,75 % (11 convenios de 16) los que recogen de manera expresa una cláusula que contiene esta medida; no destaca ninguno por complementar la normativa en materia de prevención de riesgos (si cabe, que dos de ellos refieren una revisión médica semestral⁴⁷¹ y uno, el CC Pompas Fúnebres Cádiz, que es el único que recoge una vacunación obligatoria del personal sujeto al presente convenio⁴⁷²).

⁴⁷⁰ También en el CC de Funeraria Municipal de Córdoba, artículo 48, se refiere a **elementos de protección, uniformes de trabajo, ropa y calzado**. Se refiere a ropa protectora del frío/calor, uniformes de trabajo y añade la ropa incluida en Reglamentos para la concreta actividad de exhumación.

⁴⁷¹ CC Pompas Fúnebres Badajoz y CC Pompas Fúnebres Málaga.

⁴⁷² Artículo 23. Seguridad e higiene. b) Inmunización del Personal: Todos los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo vendrán obligados a recibir las vacunaciones de enfermedades, así como reglamentación vigente, en prevención de enfermedades, así como aquellas a las que pudieran estar expuestos durante su trabajo. Se procederá en intervalos adecuados, a cada tipo de vacuna aplicada, a la revacunación de todo el personal.

El CC Pompas Fúnebres Barcelona no recoge un capítulo exclusivo de prevención aún siendo uno de los más extensos, sin embargo, la misma se referencia en una de las disposiciones transitorias imponiendo la norma de que *“en el caso de autopsia, SIDA, e infecciones de alto riesgo, se establece como norma el amortajamiento del cadáver, ya sea mediante sábana o hábito, y en ningún caso se procederá al vestido”*.

Otro de los rasgos de esta parcelación del estudio lo presenta el CC Pompas Fúnebres de Salamanca donde introduce, en el artículo 28 con la rúbrica *“Salud Laboral y Medio Ambiente”*, un apartado dedicado al Medio ambiente, remitiendo su regulación a lo contemplado en la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Finalmente, cabe señalar uno de los convenios que más llama la atención en este ámbito, el CC Pompas Fúnebres de Valladolid, dado el amplio tratamiento que establece sobre la seguridad y salud en el trabajo concretándolo en un capítulo individualizado donde, salvando las meras transcripciones legales, se recoge una cláusula referida al acoso sexual y la xenofobia (artículo 45)⁴⁷³.

Como conclusión vemos que es un sector no demasiado preocupado por la prevención de riesgos, quizá no es el sector con mayor índice de siniestralidad laboral, sin embargo si es uno de los más completos en la variedad de riesgos laborales que integra, aún así la mayoría de los convenios, como suele ser habitual, o bien se remite a la normativa general como Derecho Supletorio (muy habitual en la seguridad y salud en el trabajo incluido en la negociación colectiva) o hace una mera transcripción de las prerrogativas legales en la materia. Destaca que muchos de ellos admiten tener una gran conciencia sobre el problema que son los riesgos laborales y, en consecuencia, casi el 80 % de ellos, estipulan una declaración de intenciones en el tratamiento de la seguridad laboral.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005, recoge un capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales donde se resalta la necesidad de compromiso en los convenios colectivos respecto a la integración de la actividad preventiva en la empresa a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado; pocos convenios en este sector reflejan expresamente este compromiso

⁴⁷³ **Art. 45. Acoso sexual y xenofobia.**

1. Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni actos o comportamientos xenófobos en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.
2. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, y cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecta a su empleo o a sus condiciones de trabajo.
3. La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, podrá dar cuenta a la dirección de la empresa, de forma verbal o escrita, de las circunstancias de hecho concurrentes, del sujeto activo del acoso o conducta xenófoba, de los hechos, conductas, proposiciones o requerimientos en que hayan podido concretarse, y de las consecuencias negativas que se hayan derivado o pudieran derivarse. La presentación de la denuncia, supondrá la apertura de diligencias para averiguación de lo denunciado.
4. La comprobación de la existencia de acoso sexual o xenofobia, será considerada siempre falta muy grave.

aunque si lo hacen son aquellos que tienen un tratamiento pormenorizado en materia de seguridad y salud en el trabajo⁴⁷⁴.

La formación en materia preventiva es otro de los objetivos prioritarios del ANC, ya que recomienda que en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función. En el estudio encontramos, como ya se ha señalado, solo dos convenios que cumplen con esta intención, el CC de Empresa Mixta Madrid y el CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

⁴⁷⁴ Ver CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

9.- PROTECCIÓN SOCIAL: SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL *(Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort)*

PROTECCIÓN SOCIAL

A) Reglas legales y posibilidades de negociación

El sistema de seguridad social deriva, en la actualidad, del artículo 41 CE conforme al cual, junto a un sistema público que garantice prestaciones suficientes en determinadas situaciones, lo que se cumple mediante las prestaciones contributivas y no contributivas de carácter público, puede existir un nivel complementario de carácter libre, en el sentido de privado. Así ese nivel complementario se configura como una posibilidad de mejora y complemento del sistema público, con un cierto carácter residual, pero con la intensidad que en el ámbito privado se le quiera dar, constituyendo una protección social específica, susceptible de negociación colectiva conforme al artículo 39 de la Ley General de Seguridad Social y que puede consistir en la mejora de las prestaciones de la seguridad social, supuesto regulado en los artículos 192 y 193 de la citada Ley. En todo caso esta posibilidad deriva también de la regulación de la propia negociación colectiva y del principio de libertad de contenido de los convenios colectivos que se establece en el artículo 85 del ET, existiendo numerosa jurisprudencia que confirma esta posibilidad (en general STS de 20 de diciembre de 1996, REC 3492/1995 y STS de 13 de julio de 1998, en unificación de doctrina, REC 3883/1997, entre otras muchas, sobre pólizas de seguros STS de 30 de marzo de 1999, en unificación de doctrina, REC 1662/1998, sobre planes y fondos de pensiones, STS de 14 de octubre de 2003, REC 98/2002, etc.).

En su caso estos acuerdos sobre mejoras complementarias se rigen por lo en ellos previstos y cuando deben externalizarse por pactarlo así el convenio (seguros, planes de pensiones), si la empresa no procede conforme a lo pactado se convierte en responsable directa del abono de la mejora no externalizada (STS de 13 de mayo de 2004, en unificación de doctrina, REC 2070/2003, entre otras).

En todo caso la libertad negocial está tamizada por la legislación en materia de seguros que obliga a externalizar los complementos por pensiones asumidos por las empresas mediante las dos técnicas que al efecto se permiten: seguros o planes de pensiones.

Junto a lo que constituiría directamente una mejora complementaria del sistema público de seguridad social, no es infrecuente que, dentro de la libertad negocial de los convenios colectivos, se pacten ayudas o medidas previstas para otras necesidades sociales distintas de las atendidas por la seguridad social, como por ejemplo ayudas por estudios, guarderías, etc. Estas mejoras sociales se caracterizan por idénticas circunstancias: libertad en su establecimiento y regulación conforme a lo pactado.

B) Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios

B.1. Posibilidades de negociación

Al amparo de cuanto se ha dicho puede verse que en realidad existen tres posibilidades claras de desarrollo en los convenios colectivos:

1ª) La mejora de las prestaciones que la seguridad social concede ante ciertas contingencias.

2ª) La creación de prestaciones no contempladas por la seguridad social pero que afectan a las mismas contingencias por ella protegidas. Por ejemplo, como se verá en los convenios analizados, los gastos de sepelio ante el fallecimiento.

3ª) La creación de ayudas para necesidades sociales no cubiertas por la seguridad social.

B.2. Resultado del análisis de los convenios

Por sorprendente que parezca, la realidad de los convenios analizados es muy rica en materia de protección social, demostrando una real preocupación por la materia y una negociación colectiva muy madura en relación con esta cuestión con medidas que cabe calificar de abiertamente progresivas, apareciendo cláusulas nada usuales en la negociación colectiva, algunas de las cuales pueden explicarse por la propia actividad del sector (ayudas al sepelio), pero que van acompañadas por otras que son un signo de una negociación muy progresiva que demuestra una amplia preocupación y generalización de las medidas de mejora de la protección de la seguridad social y de acción social, explicable en parte por el peso que la Administración Pública puede tener en el sector (empresas municipales, mixtas, etc.).

Incluso en algún caso se detectan completos planes de acción social que contienen medidas muy diversas sistematizadas dentro de un organizado plan social, como en el caso del convenio de la empresa EMUCESA (arts. 40 a 46), cuyas medidas se detallarán en los apartados correspondientes, pero que es un buen ejemplo de negociación avanzada y sistemática en la materia.

Analizando los tres tipos de medidas antes citados encontraríamos en general las siguientes en los convenios analizados:

1º) Mejora de las prestaciones de la seguridad social

a) Complementos por IT

En este sentido la medida más generalizada es la que tiende a complementar las prestaciones de Incapacidad Temporal, medida que aparece en casi todos los convenios analizados.

En algunos casos se establece directamente el complemento hasta el cien por cien del salario de las prestaciones que abona la seguridad social en caso de enfermedad o accidente (Convenio de Pompas Fúnebres de Sevilla, art. 22). Esta misma regulación aparece en otros convenios como el de la empresa Funeraria Municipal SA (Islas

Baleares) (art. 18) y el de la empresa Funeraria La Magdalena (art. 16), aunque en éste con el matiz de que no se produce ese abono si la causa de la baja es el consumo de drogas o bebidas alcohólicas; en el de la empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid (art. 37) que incluye expresamente la maternidad y se reserva la posibilidad de comprobación de la situación; y en el la empresa EMUCESA (art. 44), aunque con el matiz de que la baja deberá ser refrendada por los servicios de la Mutua para disfrutar del citado complemento.

En otros casos el complemento se abona a partir de algún determinado momento; por ejemplo, el Convenio de Pompas Fúnebres de Málaga (art. 44) lo concede a partir de los 7 días, salvo que exista hospitalización en cuyo caso se abona desde el primer día. En los demás casos en los siete primeros días se complementa sólo hasta el 75% del salario.

En otros casos se excluye algún concepto de esta garantía, como en el convenio de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona (arts. 108 y 116), que no garantiza la percepción de ciertos complementos hasta los 31 días de baja, salvo que ésta comporte hospitalización o derive de AT o EP, en cuyo caso se percibe el 100% desde el principio, utilizando así la diferencia entre estas situaciones a lo que nos referiremos más adelante. El convenio de Pompas Fúnebres de Córdoba excluye de la garantía las horas extraordinarias (art. 23) pero incluye expresamente la maternidad, que debe considerarse tácitamente incluida en los demás convenios que no la mencionan expresamente. El convenio de Pompas Fúnebres de Badajoz (art. 25) garantiza sólo el 100% del salario base, antigüedad y complemento de convenio y además a partir de los 10 días de baja.

Otros convenios limitan la duración del abono, como el de Pompas Fúnebres de Huelva (art. 21) que la limita a dos años, plazo ciertamente excepcional y que no debería alcanzarse conforme a la legislación de seguridad social. Este convenio dice también que en caso de AT se abona desde el primer día, cláusula sorprendente pues no ha establecido lo contrario para los restantes supuestos por lo que no se comprende muy bien la matización, salvo que se entendiese que en ellos sólo se complementa desde que exista prestación de la seguridad social. El de la empresa Gestió de Serveis Funeraris de Reus (art. 34) limita a doce meses el abono.

En otros casos se diferencia entre los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y los de enfermedad común o accidente no laboral. Así, por ejemplo, el convenio de Pompas Fúnebres de Salamanca (art. 24) establece el complemento antes mencionado pero hasta el 100% de la base reguladora y por un máximo de 270 días en caso de AT o EP y de sólo 120 días en los restantes supuestos y en este último caso a partir de los 15 días de la baja. La misma diferencia aparece en el convenio de Pompas Fúnebres de Ciudad Real (art. 19) que concede el complemento a partir de los 25 días de baja (que se rebajarán a 20 a partir del 2007), salvo hospitalización o que derive de AT o EP, en cuyo caso la cobertura es desde el primer día. El convenio de Empresas Funerarias de Segovia (art. 20) establece la misma regulación con la única salvedad de que el abono en contingencias comunes sin hospitalización se produce a partir de los 30 días. El convenio de Pompas Fúnebres de Asturias (art. 22) utiliza la diferencia para limitar a 90 días la percepción del complemento en los casos de contingencias comunes. El convenio de la empresa

Servicios Funerarios de Bilbao (art. 20) completa hasta el 100% en caso de AT o de operación quirúrgica; en los demás casos desde el 6 día de hospitalización o desde el mes de baja. Similar regulación en el convenio de Pompas Fúnebres de Cadiz, que complementa desde el sexto día salvo en caso de AT en cuyo caso se complementa desde el primer día. El de la empresa Necrópolis de Valladolid (art. 41) completa hasta el 100% de la base de cotización en caso de AT o EP, o en hospitalización, pero en este caso hasta que se mantenga la hospitalización y como máximo dos meses más. Si la baja es por contingencias comunes sin hospitalización se complementa hasta el 60% los 3 primeros días, hasta el 80% del 4 al 20 días y hasta el 100% a partir del día 21.

Algún convenio combina estas medidas limitativas y así el de Pompas Fúnebres de Valencia (art. 44) mantiene el abono del 100% de las retribuciones fijas en caso de AT o EP, pero en los restantes la garantía es sólo hasta el 85% de las retribuciones y hasta un máximo de 50 días al año. Se excluye, pues, de la garantía los complementos variables.

Algún otro convenio establece el complemento sólo en los casos de AT, EP, intervención quirúrgica o en el supuesto de hospitalización, pero no en los demás. Es el caso del convenio de Pompas Fúnebres de Lugo (art. 23).

En algún convenio se vincula el percibo a ciertas medidas contra el absentismo, como el de la empresa CECOMSA (art. 40) que establece la garantía hasta el 100% del salario base, antigüedad y plus de compensación, siempre que el índice de absentismo sea inferior al 3% y no se haya alcanzado la tercera baja del afectado, excluidos los accidentes laborales y las intervenciones quirúrgicas.

La generalización de esta medida, presente con unos u otros matices en casi todos los convenios, revela un acuerdo amplio entre las organizaciones sindicales y los empresarios del sector en torno a ella. Además las escasas limitaciones y la casi inexistente vinculación a las cláusulas contrarias al absentismo demuestra que no debe tratarse de una medida muy conflictiva en el sector y que los trabajadores del mismo no plantean un especial problema de absentismo ni se detecta un abuso en las situaciones de incapacidad temporal, abuso del que tan alegremente se habla en ocasiones pero del que ciertamente no existen datos reales que avalen que sea un problema de especial gravedad y, desde luego, no parece serlo en este sector.

b) Seguros de Vida

Otra medida, no tan extendida pero que también aparece con cierta frecuencia en los convenios es la obligación de la empresa o empresa del sector de tener suscrito un seguro colectivo que garantice a los trabajadores ciertas indemnizaciones en caso de invalidez o a sus herederos en caso de fallecimiento derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que en algún caso como se matizará se extiende a algún otro accidente.

Las cantidades aseguradas son muy diversas y la medida aparece en los siguientes convenios:

Pompas Fúnebres de Valladolid (art. 39) 12.300 euros en caso de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez.

Pompas Fúnebres de Salamanca (art. 26) 18.000 euros en caso de muerte y 24000 en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez.

Pompas Fúnebres de Málaga (art. 50) 1.500.000 pesetas en caso de muerte o invalidez que suponga incapacidad para el trabajo habitual por cualquier tipo de accidente.

Pompas Fúnebres de Ciudad Real (art. 22) 21.090 euros en caso de incapacidad absoluta y 21.722 euros en caso de muerte, actualizables en años sucesivos.

Empresa Funeraria Municipal (art. 24) 18.030,36 euros en 2005, pero limitado al caso de fallecimiento.

Pompas Fúnebres de Badajoz (art. 29) 18.030 euros en caso de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez derivada de accidente (no necesariamente laboral).

Empresa NEVASA (art. 39), 25.000 euros en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, siempre que deriven de accidente laboral o no.

Pompas Fúnebres de Zamora (art. 34) que lo extiende a muerte por cualquier accidente en cuantía de 6.010,12 euros y a invalidez de cualquier grado por accidente o enfermedad profesional, en cuantía de 9.015,18 euros.

Más diferenciación de situaciones se aprecia en algunos convenios como el de la empresa Funeraria La Magdalena (art. 24) que, al firmarse en 1999, establece las siguientes cuantías en pesetas: Muerte por causa natural, 500.000 ptas; muerte por AT o gran invalidez derivada de AT ó EP, 4.000.000 ptas; Invalidez permanente absoluta derivada de AT o EP, 3.000.000 ptas; Invalidez Permanente total derivada de AT o EP cuando no sea posible la recolocación del trabajador, 1.500.000 ptas, o el de Pompas Fúnebres de Valencia que establece 1.000.000 de pesetas por muerte en cualquier accidente, que se eleva a 1.500.000 si es de circulación, a dos millones si en lugar de muerte produce invalidez permanente absoluta y a 4.000.000 ptas. si esa invalidez permanente absoluta deriva de accidente de circulación.

Considerable es el seguro del convenio de EMUCESA (art. 43) pues cubre cualquier causa y eleva las cuantías a 30.000 euros por fallecimiento o gran invalidez y a 24.000 por invalidez absoluta.

Dudosa legalidad tiene la cláusula que aparece en el convenio de CECOMSA (art. 41) que establece un seguro de vida de 18.000 euros por fallecimiento por cualquier causa y por invalidez absoluta y permanente derivada de AT o EP, pero limitado al personal fijo y fijo discontinuo. La exclusión del personal temporal no se ve justificada y podría ser contraria al principio de igualdad que entre ambos tipos de personal se deriva hoy del art. 15 del ET.

En algún caso, con dudosa legalidad al amparo de la legislación vigente en materia de seguros, es la empresa la que se compromete a abonar directamente una cantidad, como ocurre en el convenio de la empresa Mixta de Servicios Funerarios de Tarragona (art. 39), que en caso de muerte por AT se compromete a una indemnización de 30.050 euros y en caso de invalidez total o absoluta por el mismo motivo de 36.060 euros, además de comprometerse a suscribir un seguro por los riesgos derivados del contacto con cadáveres (art. 39) que no se concreta más.

En el mismo sentido, el convenio de Pompas Fúnebres de Málaga (art. 41) compromete a la empresa a abonar 5 mensualidades más antigüedad a aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad absoluta o gran invalidez.

Finalmente cabe reseñar que el convenio de la empresa Servicios Funerarios de Bilbao (art. 27) establece la obligación de suscribir el mismo seguro que rija para los funcionarios del Ayuntamiento de Bilbao, pero fija ya directamente una compensación en casos de jubilación o invalidez de una mensualidad de salario base más antigüedad por cada 5 años de servicios (art. 26).

Puede verse que la obligación de suscribir estos seguros es una medida casi tan generalizada como la anterior, que además, al combinarse con ciertas cláusulas de empleo que aparecen obligando a la recolocación de ciertos discapacitados declarados en situación invalidez, constituye una mejora considerable de la protección que depara la seguridad social en estos supuestos.

También aquí la generalización debe responder, no sólo a un efecto de mimetismo o imitación, sino a un cierto consenso en el sector al respecto, que además se facilita porque estos seguros, por su carácter colectivo, no son excesivamente onerosos.

En todo caso, como se ha expuesto, se han detectado algunos casos, muy pocos, en los que las cláusulas plantean o pueden hacerlo algún problema de legalidad y, en general, se observan dos direcciones diferentes en lo pactado. En unos casos las medidas de mejora se vinculan al accidente laboral, pero en otros se generalizan y se producen con independencia del origen común o profesional de la contingencia. Esta última regulación, aunque puede ser algo más cara, protege mucho más y no vincula estas medidas con la seguridad y salud laboral que parece debe protegerse por otra vía y, en su caso, dar lugar a otro tipo de responsabilidades si se detectan incumplimientos en la materia.

c) Premios de Jubilación y Planes de Pensiones

Tampoco es infrecuente, dentro del amplio contenido de la negociación sobre acción social que se detecta en estos convenios, encontrar cláusulas que de diferentes formas vienen a compensar la jubilación en la empresa, a lo que se unen cláusulas de empleo sobre jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo, etc. y algún supuesto que se analizó al hablar de los seguros colectivos. Las formas en que se mejoran las prestaciones de la seguridad social son generalmente el establecimiento de premios o compensaciones para quienes se jubilan con cierto tiempo de servicios en la empresa.

Más raramente se acude a la creación de planes de pensiones y, en algún caso, simplemente se anuncia el estudio de la posibilidad de crearlo.

Veamos el contenido concreto de los convenios en esta materia.

Premios por jubilación aparecen en los siguientes convenios

Pompas Fúnebres de Sevilla (art. 21) establece para el caso de jubilación, que quienes estando en activo se jubilen y lleven más de 10 años en la empresa percibirán una gratificación de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de tóxico por cada 5 años de servicio en la empresa.

Parecida regulación en Pompas Fúnebres de Ciudad Real (art. 33), con la única matización de que la indemnización comprende sólo el salario base y la antigüedad y en el convenio de la empresa Servicios Fúnebres SA Nuestra Señora de Begoña (art. 30) , aunque añadiendo que no debe constar nota desfavorable en el expediente del trabajador – lo que resulta abiertamente criticable por ambiguo y punitivo sin razón - y en el convenio de la empresa Funeraria Montañesa (art. 22), matizando que la mensualidad comprende el salario base y el complemento de vinculación consolidado.

El convenio de Pompas Fúnebres de Córdoba (art. 25) no requiere antigüedad mínima para este premio, aunque sólo lo establece en caso de jubilación forzosa (habrá que entender que es a la edad normal), y establece la compensación en una mensualidad del salario real excluidas horas extraordinarias por cada 5 años de servicio en la empresa.

El convenio de Pompas Fúnebres de Asturias (art. 17) diferencia más las indemnizaciones y así compensa con 2 mensualidades de salario real a los trabajadores con menos de 10 años de servicios, con 3 a los de más de 10 años y menos de 20, con 5 a los de más de 20 años y menos de 30 años de servicios y con 7 mensualidades a quienes hayan prestado servicios más de 30 años.

En algún caso, en realidad, estas indemnizaciones están relacionadas más bien con el empleo pues lo que tienden es a fomentar la jubilación anticipada, aunque también se fija alguna indemnización para la jubilación ordinaria.

Es el caso del convenio de Pompas Fúnebres de Málaga (art. 41) que establece indemnizaciones por jubilación anticipada, que van desde 6 mensualidades si el trabajador se jubila a los 60 años hasta 1 mensualidad si se jubila a los 65 años, o el de la empresa Funeraria Municipal (art. 24), si bien en este caso se fijan cantidades a tanto alzado que van desde los 20.470,07 euros a los 60 años hasta los 10.993,18 euros a los 65 años, actualizables conforme al IPC más un punto.

Peculiar al respecto es el convenio de la empresa Serveis Fúnebres Municipales de Tarragona (art. 41) que no establece compensación económica, sino que concede adicionalmente dos meses de vacaciones a quienes se jubilen a los 60 años y uno a los que lo hagan a los 61 años.

El establecimiento de planes de pensiones de empleo aparece raramente, pese a ser la medida más ajustada a la legalidad y moderna. Lo recoge el convenio de Pompas Fúnebres de Galicia (art. 25) que obliga a suscribir un plan de pensiones y prevé que la empresa aportará en el año 2006 un 1,5% del salario base anual más el complemento personal anual y el año 2007 el 2%, debiendo aportar adicionalmente los trabajadores, previo descuento de dicha cantidad en nómina, un 0,5% anual sobre las mismas cantidades.

Una situación transitoria al respecto se aprecia en el convenio de Pompas Fúnebres de Barcelona que, si mantiene todavía el abono de ciertas compensaciones en caso de jubilación (art. 39), concretamente una mensualidad de salario real por cada 5 años trabajados para quienes se jubilen con más de 10 años de servicios en la empresa, asume, también, el compromiso de estudiar la creación de un plan de pensiones hacia el futuro (Disposición Transitoria 1ª).

d) Indemnizaciones por fallecimiento

Aunque no es muy frecuente, pues generalmente la situación de fallecimiento se protege mediante los seguros colectivos a los que ya se hizo mención, en algunos casos los convenios analizados asumen la fijación de indemnizaciones por fallecimiento no externalizadas, con los problemas de legalidad que ya se indicaron.

Ya se citó el caso del convenio de la empresa Mixta de Servicios Funerarios de Tarragona (art. 39) que, en caso de muerte por AT se compromete a una indemnización de 30.050 euros y en caso de invalidez total o absoluta por el mismo motivo de 36.060 euros.

En el mismo sentido, el convenio de Pompas Fúnebres de Sevilla (art. 21) establece idéntica indemnización a la prevista para el caso de jubilación, determinando que, quienes estando en activo fallezcan y lleven más de 10 años en la empresa, percibirán una gratificación de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de tóxico por cada 5 años de servicio en la empresa.

El convenio de Pompas Fúnebres de Ciudad Real (art. 20), establece la compensación en una mensualidad si el fallecido llevaba menos de 10 años de servicio y dos si llevaba más.

El convenio de Pompas Fúnebres de Barcelona (art. 38) alude a una compensación de una mensualidad de salario real si el trabajador llevaba menos de 5 años de servicios y 2 en caso de que llevase más.

El convenio de Pompas Fúnebres de Cádiz (art. 27) establece las compensaciones en una mensualidad de salario base y complemento de garantía salarial si el trabajador llevaba menos de 10 años de servicio y tres si llevaba más.

El convenio de Pompas Fúnebres de Valencia (art. 45) establece en caso de fallecimiento de trabajadores con más de un año de antigüedad una indemnización de 17 días de salario base más los complementos fijos. Indemnización a repartir entre todos los causahabientes y que ciertamente parece pequeña pero que, al menos, inicia

el camino en orden a la mejora de las prestaciones que en estos casos se conceden, que se completa pues dicho convenio regula, también, como se vio, la existencia de un seguro colectivo.

Más generosos es el convenio de Pompas Fúnebres de Galicia (art. 26) que concede una compensación de 4 mensualidades de salario base más complemento personal a los familiares de cualquier trabajador fallecido que llevase 6 meses en la empresa.

e) Ayudas sanitarias

No es frecuente pero el convenio de la empresa EMUCESA (art. 42) contempla un fondo de 6.000 euros para compensar gastos sanitarios que resulten necesarios por prescripción facultativa. Se supone, aunque no se dice, que se tratará de gastos no cubiertos por la seguridad social y se excluyen expresamente los de medicina general, estética y gasto farmacéutico, limitándose el acceso a estas ayudas que sólo puede hacerse por los trabajadores de, al menos, un año de antigüedad y hasta 300 euros por trabajador.

2ª) Prestaciones no contempladas por la seguridad social pero que afectan a las mismas contingencias por ella protegidas

No es infrecuente y es lógico a la vista de la actividad de las empresas afectadas por los convenios estudiados, aunque tampoco aparece en todos ellos, que, ante el fallecimiento del trabajador, además de las prestaciones generadas por la seguridad social y, en su caso, de las mejoras ya establecidas, se contemple que ante el fallecimiento del trabajador los gastos de sepelio e incluso de traslado, si hay que realizarlo, o el derecho al servicio de sepelio correrán por cuenta de la empresa.

Así se establece en el convenio de Pompas Fúnebres de Badajoz (art. 24).

En el convenio de CECOSAM (art. 43) se establece este derecho para los trabajadores activos y jubilados, aunque no se alude a los gastos de traslado.

El convenio de la empresa la Leridana (art. 24) sólo contempla ese derecho para los trabajadores y dentro de la ciudad de Lerida.

En algún caso la ayuda es más limitada, centrada básicamente en el hecho de que, si el fallecimiento del trabajador se produce fuera de la localidad de su residencia y se debe a accidente laboral, la empresa asume los gastos de traslado. Es el caso de Pompas Fúnebres de Ciudad Real (art. 21)

Es frecuente que este derecho se atribuya también a los familiares del trabajador (hijos, cónyuge o padres), aunque en ocasiones simplemente con una reducción de tarifas, y se extienda incluso a los trabajadores en situación pasiva (fallecidos, inválidos). Así puede verse en el convenio de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona (arts. 119 a 121), que diferencia, pues en el caso de que el fallecimiento se produzca en Barcelona es la empresa la que lo presta y, si es fuera, se abona una compensación equivalente a los gastos que en Barcelona se hubiesen asumido por la empresa. Similar regulación aparece en el convenio de Pompas Fúnebres de

Barcelona (art. 38) y en el convenio de la empresa Serveis Fúnebres Municipales de Tarragona (art. 36).

El convenio de la empresa Gestió de Serveis Funeraris de Reus (art. 35), concede el derecho al trabajador activo, su cónyuge e hijos menores de 30 años y solteros y a los pasivos que se jubilaron por alcanzar la edad reglamentaria y a su cónyuge.

El convenio de la empresa Nevasa (art. 44) lo concede a los trabajadores y a quienes, siendo sus familiares, dependan económicamente de ellos, comprendiendo la ayuda al servicio de prenecesidad y el alquiler del nicho por 5 años.

El convenio de EMUCESA (art. 42) reconoce, a los trabajadores en activo su cónyuge y sus hijos y a los jubilados y su cónyuge, el derecho al sepelio, comprendiendo nicho, o equivalente en caso de incineración, por 75 años y lápida básica, así como tanatosala.

En algún caso, además de conceder al derecho al sepelio de los trabajadores en activo, pasivos, padres, hijos y cónyuge, y de comprometerse la empresa a gestionar al mejor precio posible el traslado si el fallecimiento se hubiese producido fuera de Palma, se acuerda también construir una capilla como unidad de enterramiento de uso exclusivo para los trabajadores, como en el convenio de la empresa Funeraria Municipal (arts. 21 y 32).

Muy parco es el convenio de Pompas Fúnebres de Valladolid (art. 40) que se limita a conceder una reducción del 80% en la utilización de las tanatosalas por los familiares de los trabajadores de hasta el segundo grado.

3ª) Ayudas para necesidades sociales no cubiertas por la seguridad social

En los convenios analizados, como se ha dicho, la riqueza de la negociación sobre acción social es bastante considerable y así, por ejemplo, aparecen toda una serie de medidas de acción social que tienden en unos casos a potenciar la conciliación de la vida familiar y laboral (ayudas por guardería), en otros casos a contemplar directamente necesidades sociales mal atendidas y, en otros, a fomentar la promoción personal de los trabajadores y sus familias (ayudas por estudio y ayudas culturales), destacando muy positivamente que varios convenios contemplen ayudas y premios a actividades culturales, lo que demuestra el carácter muy avanzado de estas cláusulas que, de forma no usual en la negociación colectiva pero en un sentido que marca una pauta a seguir y extender, se preocupan por el desarrollo cultural de sus trabajadores.

En algún caso las ayudas parece que se regulan al margen del convenio, pues, por ejemplo, en el convenio de la empresa Gestió de Serveis Funeraris de Reus (Cláusula Transitoria 2ª) aparece simplemente una cláusula que obliga a las partes a estudiar el incremento del Fondo Social, Fondo que el convenio no desarrolla.

a) Ayudas por guardería

Ayudas por guardería aparecen en algún convenio de forma diferenciada, mientras que en otros se reconducen a las ayudas escolares. De forma diferenciada pueden

contemplarse en el convenio de la empresa Serveis Fúnebres Municipales de Tarragona (art. 43), que la establece en cuantía de 24,04 euros mensuales a percibir en junio y actualizables en los mismos términos que la tabla salarial del convenio.

En otros casos, como se ha expuesto, se regulan en conjunto con las ayudas escolares y se analizan en el apartado siguiente.

b) Ayudas escolares

Ayudas escolares aparecen en los siguientes convenios:

El ya citado de la empresa Serveis Fúnebres Municipales de Tarragona (art. 40), que la establece en cuantía de 168,28 euros para los estudios a partir de la secundaria y siempre que los hijos no trabajen y convivan con los padres, determinando que la ayuda se percibirá en el mes de septiembre

Pompas Fúnebres de Sevilla (art. 13) que establece 47,04 euros por cada hijo en edad preescolar, 78,84 euros por cada hijo que curse estudios primarios y 109,84 euros por cada hijo que curse estudios más elevados a primarios, incluidos los universitarios. Todas estas cantidades se pagan en septiembre una vez acreditada la situación escolar. Podría pensarse que las cantidades son modestas, pero lo importante es que se contemplen en el convenio estas ayudas.

También, en cuantía de 134,26 euros actualizables anualmente, aparecen en el convenio de la empresa Funeraria Municipal (art. 20), por cada hijo en edad escolar comprendida entre 3 y 18 años.

El convenio de la empresa Nevasa (art. 43) establece las ayudas en 135,80 euros, salvo para los estudios universitarios para los que la concede en cuantía de 169,75, si bien se puede denegar, en este caso, para matricularse en un curso en el que el trabajador ya había estado matriculado. Las ayudas se conceden en Octubre previa acreditación de la escolaridad.

El convenio de EMUCESA (art. 41) fija las ayudas de estudios en 258 euros en el caso de estudios universitarios, 98 euros en caso de estudios de FP, COU, BUP, 3º y 4º de ESO, y 86 euros en los demás casos, debiendo acreditarse la matriculación antes del 15 de octubre y abonándose las ayudas en la nómina de octubre.

c) Ayudas por hijos discapacitados

Ayudas para hijos discapacitados aparecen en el convenio de Pompas Fúnebres de Málaga (art. 39), fijadas en 19.142 pesetas mensuales. Cantidad no despreciable y que viene a compensar los gastos familiares que esta situación, sin duda, plantea.

El convenio de Pompas Fúnebres de Asturias (art. 19) la establece para el año 2005 en 91,17 euros más el incremento del IPC del año 2004.

El convenio de Pompas Fúnebres de Córdoba (art. 22) la fija en 56,61 euros.

También aparece, en cuantía de 147,13 euros, en el convenio de la empresa Funeraria Municipal, en ayuda que se aplica también directamente a cualquier trabajador discapacitado. Estas ayudas se condicionan a una discapacidad superior al 50%.

d) Otras ayudas por razones familiares

Otras ayudas por razones familiares aparecen en algún convenio, aunque suelen ser de escasa cuantía. Así, el convenio de Pompas Fúnebres de Córdoba (art. 22) establece una ayuda por matrimonio de 10,75 euros y por hijo menor de edad de 7,14 euros.

e) Ayudas culturales

Ayudas culturales aparecen en varios convenios. En algunos casos aparecen más como un sobresueldo encubierto, posiblemente huyendo de su cotización a la seguridad social. Es la impresión que da el convenio de Pompas Fúnebres de Málaga (art.43), que establece un plus cultural para todos los trabajadores de 4.952 pesetas.

En otros casos el referente cultural es mucho más claro. Así, el convenio de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona establece 6000 euros anuales para subvencionar la formación de los trabajadores y de sus hijos, que se integran en el fondo económico de la Fundación Laboral de Cataluña (art. 135 del convenio).

El convenio de Pompas Fúnebres de Huelva (art. 22) establece una ayuda de 120 euros a todo trabajador que, con aprovechamiento, se matricule en enseñanzas regladas y el Pompas Fúnebres de Cádiz (art. 22) fija la ayuda en 67,83 euros.

10.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. JUBILACIÓN *(Carmen Estévez González)*

I. LA MODIFICACIÓN DE ALGUNAS CONDICIONES DEL CONTRATO Y SU REGULACIÓN CONVENCIONAL

COMENTARIO PRELIMINAR

En lo que al tratamiento convencional de las modificaciones del contrato de trabajo se refiere resulta obligado comenzar recordando que no es -ni ha sido nunca- uno de los temas estrella de la NC. La aproximación de ésta y su intervención en dicha materia resulta, en líneas generales y salvo contadas excepciones, particularmente tímida, poco innovadora y muy apegada a la norma legal.

Pese a tratarse de una materia que da cierto juego para su inclusión y tratamiento en los convenios, los negociadores apenas explotan sus posibilidades de actuación, sin duda condicionada por el tono imperativo de los preceptos en los que se contiene su regulación legal. Y es que, en efecto, buena parte de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores viene conformado por normas de derecho necesario absoluto que, a priori, podrían explicar la contención, cuando no la abstención, de los CC en tales temas.

Sin embargo, no por ello puede justificarse del todo el silencio de los CC o la escasa presencia en ellos de previsiones referidas a la movilidad geográfica o las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo. Es más, aún cuando el papel o función reguladora de los CC al respecto no es explicitada por el legislador, lo cierto es que tampoco éste la limita, censura o acota expresamente ni puede decirse que lo pretenda.

Dicho ésto de maneral general y abstracta y predicando lo anterior del conjunto de la NC, es posible reproducirlo respecto al sector de pompas fúnebres y a la muestra de CC objeto de estudio. Su generalizada pobreza en cuanto a propuestas y contenidos encuentra aquí, en el tratamiento de la movilidad geográfica y de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, nuevos ejemplos en los que materializarse.

En los ámbitos considerados, es ciertamente escasa, en cantidad y calidad, la aportación de la NC que parece conformarse con la regulación legal, dándola por buena o suficiente o considerándola no necesitada de mejora o desarrollo. En última instancia y cualquiera que sean sus motivos, los firmantes de los CC de pompas fúnebres no ven en ellos un marco o espacio adecuados para tratar cuestiones procedimentales, añadir garantías, ampliar plazos o propiciar que se dé más información o mayor participación a los propios trabajadores y/o a sus representantes.

PREVISIONES Y/O SILENCIOS A PROPÓSITO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA (10) Y LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (11)

Nada de lo anterior se encuentra, pues, en los contadísimos CC que, de manera excepcional y superficialmente, se refieren a estas decisiones empresariales modificativas, dando cuenta, por lo demás, sólo de las segundas.

Y es que, salvo error u omisión, puede afirmarse ya que la movilidad geográfica, desde la concreta perspectiva que proporciona el art. 40 del ET, no es objeto de tratamiento en ninguno de los CC, sean de empresa o sectoriales, examinados. Las referencias a traslados o desplazamientos localizadas en el cuerpo de algunos CC no pasan de ser meras previsiones sobre movilidad funcional, caso del traslado a otra sección, departamento o puesto de trabajo al que alude el art. 37 del CC Pompas Fúnebres Barcelona, o sobre emolumentos de carácter extraordinario, compensación de gastos y dietas por los efectuados durante la jornada y en cumplimiento de los correspondientes servicios, como contemplan los CC Pompas Fúnebres Cádiz, Málaga o Galicia por citar algunos.

La explicación del unánime silencio convencional puede ser tan simple como obvia si se repara en las características, dimensiones y acentuada localización de la mayoría de las empresas funerarias. Salvando las lógicas excepciones, el ámbito en el se aplica el conjunto de los CC ofrecería un panorama con claro predominio de pequeñas empresas, normalmente con un único centro de trabajo, reducida plantilla y volumen de actividad concentrado en límites territoriales que suelen coincidir con los de concretas localidades y/o provincias.

De confirmarse esta hipótesis de partida, es más que improbable que se den los supuestos de hecho contemplados por el art. 40 del ET por lo que, siendo infrecuente el juego del mismo, sería lógico el desinterés que demuestran los CC.

Cosa distinta ocurre, sin embargo, respecto a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, con su correspondiente regulación estatutaria en el art. 41, y a los términos en los que se concreta y proyecta su tratamiento convencional. De entrada ha de apuntarse que éste resulta muy mediatizado por las amplias facultades empresariales que parecen reconocer los CC que, por otro lado, evitan referirse, e incluso mencionar de modo directo, dichas decisiones modificativas o el régimen legal de tales poderes del empleador.

Así, un elevado número de CC, que probablemente alcanza el 50%, guarda absoluto silencio sobre el tema y no contempla regla alguna sobre eventuales cambios en las condiciones de trabajo, causas justificativas, derechos de los trabajadores afectados o trámites y requisitos formales para su implantación. Bien es verdad que la regulación convencional de condiciones tales como la jornada o el horario se mueve, con cierta frecuencia, entre la indeterminación, la ambigüedad y el exceso. Es el caso, por ejemplo, del horario de trabajo para el personal del grupo I citado en el CC SERFUMT (art. 15) que se establecerá de acuerdo a las necesidades del servicio, de la obligación del personal de prestar servicios a cualquier hora que se le requiera que enuncia el art. 5 del CC Pompas Fúnebres Cádiz.

En otros CC, por el contrario, el modo de proceder de los negociadores omitiendo todo comentario sobre eventuales modificaciones sustanciales del contrato de trabajo trae causa en las amplísimas facultades que se otorgan al empresario, entre las cuales se

incluye la organización del horario de trabajo y de los correspondientes turnos y relevos cuya determinación, según señala por ejemplo el art. 3 del CC Pompas Fúnebres Cádiz, es facultad privativa de la empresa. También es competencia de la empresa, conforme al art.16 del CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias Zamora, la fijación y distribución de la jornada e, incluso, el establecimiento de prolongaciones en la jornada ordinaria que deberá realizar el trabajador ante circunstancias imprevistas, urgentes, extraordinarias o de fuerza mayor.

Con tan amplísimo margen de actuación y tan intensas facultades de organización, adaptación y modalización de los servicios, no es de extrañar que la modificación sustancial de las condiciones del contrato pase casi desapercibida y ni siquiera sea reconocida como tal, no sometiéndose en consecuencia al régimen del ya citado art. 41 del ET.

Particularmente confusa y de difícil comprensión resulta, a priori, la solución adoptada por el art. 22 del CC Pompas Fúnebres Galicia cuando, bajo el epígrafe de movilidad geográfica, considera como modificación sustancial, sujeta a previa aceptación por el trabajador afectado, determinados desplazamientos efectuados por éste ante traslados decididos por la empresa suponiendo algún cambio en las condiciones de trabajo, son adoptadas por el empresario en el ejercicio de sus facultades directivas. en el parcela o faceta del poder directivo del empresario desde la concreta perspectiva que proporcionan los arts. 40 y 41 del ET.....es decir, Dicho en otras palabras, los CC no parecen contemplar tales cambios en los términos en los que se aborda su regulación legal, como cambios que pretende introducir el empresario sobre las condiciones o circunstancias acordadas inicialmente, que son necesarios o responden a exigencias del propio proceso productivo, presupuestos todos ellos que quizás no es probable, aunque tampoco imposible, que se den en buena parte de las empresas del sector.

Si no preocupa o interesa la articulación de medidas para atenuar los efectos de dichos cambios o para reducir la unilateralidad en la toma de decisiones puede que sea porque, al menos en lo que hace por ejemplo a los sistemas de remuneración o de trabajo y rendimiento, apenas ha sido necesaria su fijación o establecimiento por lo que tampoco lo será su modificación.

(...)

II. EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA JUBILACIÓN

A la hora de abordar el tratamiento de la jubilación el panorama convencional es mucho más diverso y rico en matices, localizándose además alguna previsión al respecto en un mayor número de CC. Con todo, no puede tampoco afirmarse que el tratamiento que se dispensa al tema sea siempre o casi siempre el adecuado ni que exista cierta sintonía o se perfilen tendencias en el conjunto de los CC.

Como viene siendo habitual, no siempre que se hace referencia a la jubilación y a sus modalidades o tipos se piensa en lo mismo o se tienen iguales pretensiones. Es más, si la inercia determinó en el pasado el devenir de las cláusulas sobre jubilación, también en el presente y en lo que hace a la muestra de CC analizadas, la inercia tiene su parte de responsabilidad.

Así ocurre, por ejemplo, en las citas convencionales a normas ya derogadas o el solapamiento, error o confusión en el que incurren los negociadores cuando hablan de jubilación.

Más allá de los pluses, ayudas y premios por jubilación, contemplados en varios CC interesa destacar la solución que se está adoptando respecto a la jubilación forzosa en este período particularmente convulso desde el punto de vista normativo y judicial. Al respecto puede apuntarse, nuevamente, que la diversidad es la nota imperante.

Algunos CC formulan, sin más, el carácter obligatorio o forzoso de la jubilación a los 65 años, dando cuenta o no del resto de presupuestos que han de darse.

Llama la atención, por lo demás, una pauta que podría denominarse de enmascaramiento de la jubilación forzosa conforme a la cual parece disfrazarse la figura para que, aún contemplándola, al menos no llame la atención ni sea fácilmente detectable. Hasta el punto, incluso de darle otra denominación o referirse a ella con circunloquios o en términos y espacios poco habituales

Tan excepcional como que son las única de este tenor es la previsión que, sobre jubilación forzosa, hace el CC Pompas Fúnebres Segovia que deja sin contenido el art. 29 en el que se supone era contemplada anteriormente o la del CC Empresas Funerarias Castilla y León en cuyo art. 23 se establece la jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años de edad, salvo que, por circunstancias extraordinarias, se adopte acuerdo expreso en otro sentido entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a.

(...)

11.- SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS *(Juana María Serrano García)*

I. INTRODUCCIÓN. II. LAS SUSPENSIONES CONTRATUALES 1. Nuevos supuestos de suspensión III. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS a) Cláusulas que complementan o mejoran las previsiones legales b) Cláusulas restrictivas del derecho c) Excedencias para cuidado de hijos o familiares

I. INTRODUCCIÓN

En este capítulo abordaremos el tratamiento que recibe en la negociación colectiva de este sector tanto las suspensiones como las excedencias voluntarias reguladas en los arts. 45 y 46 LET, respectivamente. En materia de suspensión, por diversas razones que posteriormente alegaremos, nos centraremos en las novedosas causas suspensivas reconocidas en los convenios colectivos y en cuanto a las excedencias voluntarias, donde vamos a incluir las previstas para cuidado de hijo o familiar⁴⁷⁵, nos dedicaremos al estudio de todas aquellas cláusulas colectivas que vienen a complementar, mejorar o agravar, en algunos casos, la normativa legal vigente.

En las suspensiones no nos detendremos en las peculiaridades que cada causa suspensiva legalmente establecida impone a la relación laboral, a excepción de aquellas que sean de origen convencional, porque los convenios no se paran en las causas suspensivas legales, sino en los hechos que generan la suspensión del contrato que son, a su vez, presupuesto de otras instituciones. Así sucede con el contrato para la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo o contrato de interinidad, que viene generado, normalmente, por una incapacidad temporal o excedencia, que además son causas de suspensión del contrato, y donde lo interesante es el régimen del contrato. Lo mismo se puede decir de las suspensiones por riesgo durante el embarazo, regulado en el art. 45.1.d) LET, por subrogación del personal por sucesión de contratados o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, etc.

Así pues, como la negociación colectiva no se ocupa tanto de la regulación de la causa de suspensión como de reglamentar el contrato de interinidad o sustitución o las medidas de protección de la maternidad de las trabajadoras⁴⁷⁶ o la de los trabajadores que se vean afectados por una subrogación empresarial, no abordaremos las causas propiamente dichas, a excepción de aquellas no reconocidas legalmente al ser de origen convencional. Precisamente, la falta de independencia en la regulación de las causas de suspensión respecto de las situaciones que las generan justifica que este estudio se centre principalmente en las excedencias.

II. LAS SUSPENSIONES CONTRATUALES

⁴⁷⁵ En algún caso aislado, como el CC Pompas Fúnebres Huelva esta modalidad de excedencia se incluye entre los tipos de excedencia forzosa.

⁴⁷⁶ CC Funeraria Municipal de Córdoba, art. 56.

La suspensión contractual se caracteriza por interrumpir los efectos básicos de la relación jurídica contractual, como es el de la prestación de trabajo y el de la retribución, sin perjuicio de que puedan subsistir otros, como el deber de buena fe o el de no concurrencia. Dichos efectos se reanudarán en un momento ulterior que puede acontecer tras un breve o extenso periodo de tiempo. La diferencia con otras instituciones en las que también se produce una interrupción de la prestación, como son el descanso semanal, vacaciones, licencias y permisos, no se halla en el tiempo de duración, que también puede ser más o menos breve, sino en el hecho de que en éstas últimas no cesa la obligación de retribución.

El art. 45 LET contiene trece supuestos en los cuales “podrá suspenderse” el contrato de trabajo, sin que ésta sea una lista exhaustiva ya que los agentes sociales podrían ampliarla en el convenio colectivo. No en vano, el art. 45.1 a) LET admite la posibilidad de que el empleador y el trabajador alcancen acuerdos aceptando otras causas de suspensión diferentes de las legalmente fijadas.

La negociación en torno a los supuestos suspensivos legales no es una práctica habitual de los agentes sociales; en general, apenas encontramos regulación convencional que complementa, mejore o agrave las presiones legales, más allá de remisiones expresas al art. 45 LET. Sin embargo, no podemos dejar de referirnos a las dos nuevas causas de suspensión localizadas en los convenios del sector.

1. Nuevos supuestos de suspensión

En este epígrafe nos vamos a referir a dos causas de suspensión no contempladas en la lista del art. 45 LET encontrados en el sector objeto de estudio: las licencias no retribuidas, cuyo nombre crea confusión respecto de su naturaleza, dado que no se trata de una licencia típica, y las suspensiones originadas por pérdida del permiso de conducir. La inexistencia de estas causas en el art. 45 LET obligará a los agentes sociales que las incluyan en los convenios colectivos a pactar así mismo las condiciones de disfrute y los requisitos de los trabajadores solicitantes de éstas.

Respecto de las primeras hay que decir que su denominación induce a error y lleva a los agentes sociales a incorporarlas en las cláusulas dedicadas a “licencias y permisos” pese a tener una naturaleza diferente de estas⁴⁷⁷. Las “licencias no retribuidas” son un supuesto de suspensión del contrato donde deja de haber obligación de prestar trabajo y de retribuirlo, mientras que en las “licencias y permisos” se paraliza la prestación de trabajo pero no la de retribución. Además, estos últimos se caracterizan no sólo por su corta duración sino también porque ésta suele venir determinada por la ley, mientras que los supuestos de suspensión se extienden en el tiempo y su duración, salvo algunas causas específicas, como la maternidad, varían de una persona a otra.

El origen convencional de las “licencias no retribuidas” exige a los agentes sociales pactar todas las condiciones para su disfrute, ello pese a su cercanía con otra causa de suspensión, conocida y ordenada estatutariamente, como son las “excedencias

⁴⁷⁷A excepción del CC Funeraria Municipal de Córdoba –art. 21- que dice expresamente que “estas licencias tendrán, a todos los efectos, la consideración de suspensión de contrato de trabajo”.

voluntarias”. Ambas figuras tienen su origen en la voluntad del trabajador, si bien, se diferencian en el tiempo de disfrute y en que mientras la “excedencia voluntaria” recibe una regulación estatutaria mínima la “licencia no retribuida” queda al arbitrio de las partes negociadoras.

Si las partes sociales que incluyen las “licencias no retribuidas” hubieran querido que éstas recibieran el mismo tratamiento legal que las excedencias voluntarias, no las incluirían como una modalidad más de suspensión contractual, sino que se limitaría a reducir el tiempo mínimo de disfrute de las excedencias, en tanto que la principal diferencia que existe entre ambas figuras es su mayor o menor extensión en el tiempo.

Por esta razón en los convenios que se ordena esa causa de suspensión se pacta así mismo: duración, periodo de antigüedad exigido al solicitante, plazo de solicitud, condiciones de la readmisión –reserva de puesto o derecho preferente al reingreso-, periodo que debe transcurrir entre las solicitudes de licencia realizadas por un mismo trabajador, cómputo o no del periodo de suspensión como antigüedad en la empresa, la discrecionalidad u obligatoriedad del empresario en la concesión, etc.

Como ya hemos dicho, la duración de la “licencia no retribuida” es inferior a la prevista para las excedencias voluntarias pero superior a la de las licencias retribuidas. Habitualmente, éste oscila de un periodo mínimo de un mes al máximo tres, si bien, existe algún caso aislado que extiende estas licencias a un año⁴⁷⁸. La delimitación de un periodo máximo no significa que el disfrute deba ser del total del tiempo, dado que, en general, se admite su fraccionamiento en periodos mínimos de quince días⁴⁷⁹.

En cuanto al periodo de antigüedad requerido al trabajador todos los convenios que ordenan esta causa de suspensión exigen, de igual forma que para las excedencias voluntarias, al menos un año de antigüedad en la empresa para poder disfrutarla.

Las condiciones de la readmisión no siempre son objeto de negociación, a excepción de algún supuesto como el del CC Funeraria Municipal Islas Baleares –art. 14.2- que dice expresamente que finalizada la denominada licencia no retribuida se garantiza “la reincorporación automática a su mismo puesto de trabajo”, asegurando de esta forma la reserva de puesto de trabajo. En aquellos supuestos en los que la norma guarda silencio al respecto habrá que entender que existe reserva de puesto de trabajo, dado que esta es la condición que se garantiza, en general, para cualquiera de las causas de suspensión previstas en el art. 45 LET.

El periodo que debe transcurrir entre las licencias no retribuidas varía de un convenio a otro, pero, en cualquier caso, es inferior a los cuatro años requeridos entre dos excedencias voluntarias. En general, se facilita el acceso a esta causa de suspensión exigiendo un periodo que suele oscilar entre dos y tres años, que computará una vez que el trabajador haya disfrutado el periodo máximo permitido, no a partir de la finalización de una de las fracciones de dicho periodo.

⁴⁷⁸ Art.14.2 del CC Funeraria Municipal Islas Baleares, 2005-2007.

⁴⁷⁹ EL art. 25 CC EMUCESA si deja claro que el mínimo será de 15 días.

En cuanto a si este tiempo de suspensión computa o no a efectos de antigüedad en la empresa hay que decir que a excepción del CC Necrópolis de Valladolid en el que sí lo hace, en el resto de los supuestos no se dice nada, por lo que entendemos no será así.

Para finalizar nos referiremos al carácter obligatorio o no del disfrute de una “licencia no retribuida” una vez pactada en el convenio colectivo. Mientras los supuestos de suspensión legalmente previstos son de obligado cumplimiento por parte del empresario una vez que el trabajador cumple los requisitos legales, no sucede lo mismo con las causas de suspensión que son de creación convencional, porque en ese caso las partes están legitimadas para ordenar sus condiciones de disfrute e incluso dejar al arbitrio del empresario o de una comisión creada *ex profeso* la aceptación o no de una solicitud de licencia. Por esta razón, es posible que los convenios legitimen al empresario para que acepte o deniegue la petición del trabajador en este sentido atendiendo a las necesidades de la empresa⁴⁸⁰, de igual forma, que entendemos que ante el silencio de la norma colectiva a estos efectos hay que deducir que existe obligación por parte del empresario de permitir al trabajador que reúna las condiciones convencionalmente previstas acceder a este tipo de suspensión⁴⁸¹.

El segundo supuesto de **suspensión** al que nos referimos tiene como causa la **retirada del permiso de conducir** con la que puede ser sancionado el trabajador conductor de la empresa. Si bien, **numerosos convenios hacen referencia a las consecuencias** de dicha retirada, sólo algunos han previsto la suspensión del contrato ante esta circunstancia. En el CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de **Zamora** -art.24- esta es una causa de suspensión obligatoria, de forma que si la retirada del permiso supera los treinta días, se prevé que el contrato quede en suspenso y el trabajador pase a situación de baja en la Seguridad Social.

En el CC **La Montañesa –art. 18-** se opta por la **suspensión** contractual sólo cuando la retirada del citado permiso se produce por un periodo superior a seis meses y siempre que haya sucedido por primera vez. En este convenio, frente a lo que sucede en el anterior, las partes negociadoras determinan la modalidad de suspensión a la que deberá acogerse el trabajador afectado por la pérdida del permiso, como es, la excedencia voluntaria. La modalidad de suspensión contractual a la que se refiere este convenio, caracterizada por su voluntariedad, no se adecua al supuesto, dado que en este caso la voluntad del trabajador queda anulada por las exigencias de la norma colectiva.

En cualquiera de los dos casos nos hallamos ante una **cláusula sancionadora** de una conducta, semejante a la prevista en la mayoría de los convenios para castigar a aquellos trabajadores que hayan cometido una falta grave o muy grave, con la dificultad añadida de que en ninguna de las dos se negocian los caracteres de dichas suspensiones. El convenio debería determinar si el trabajador tiene reserva de puesto

⁴⁸⁰ EL art. 25.3 del CC Empresa Mixta de Madrid dice expresamente “La empresa atenderá y resolverá , a la mayor brevedad posible, las solicitudes formuladas por el personal, siempre que éstas estén debidamente justificadas y las necesidades del servicio lo permitan”. En el mismo sentido, art. 18 del CC SERFUMT; CC Funeraria Municipal de Córdoba, art. 21.

⁴⁸¹ CC Pompas Fúnebres Huelva –art.16-; CC Necrópolis de Valladolid –art.17-.

de trabajo o mero derecho preferente al reingreso, plazo de solicitud de su reincorporación, obligación de respeto o no de las condiciones de trabajo: horario, salario, jornada, turnos, etc..

Ante el silencio que las citadas normas colectivas guardan al respecto y teniendo en consideración que cada una de ellas prevé consecuencias distintas hay que resolver individualmente cada uno de los casos. En el CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora -art.24- el trabajador queda en suspenso, por tanto, aplicaremos las reglas generales del art. 45 LET y entenderemos que disfruta de “reserva de puesto de trabajo”; mientras que en el CC La Montañesa, en el que el trabajador permanece en situación de excedencia voluntaria, entendemos que sólo habrá derecho preferente al reingreso, dado que esta es la nota general de este tipo de excedencia, salvo que se pronuncie en otro sentido el convenio colectivo.

III. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

La escasa regulación que existe sobre este tipo de excedencias se halla en el art. 46.2 LET que se limita a exigir al trabajador una antigüedad de un año para disfrutar de una excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco⁴⁸². Atendiendo al tenor literal de la norma entendemos que si el trabajador cumple las condiciones legales descritas el empresario está obligado a conceder la excedencia, por lo que no cabría su denegación⁴⁸³. Se trataría, por tanto, de una norma de derecho necesario de obligado cumplimiento por las partes siempre que los trabajadores cumplan los requisitos formalmente establecidos. Ello sin perjuicio de que el convenio pueda prever otro tipo de excedencias distintas de las voluntarias y forzosas, en cuyo caso habrá que atender a lo pactado respecto de sus causas, régimen jurídico y efectos⁴⁸⁴ (art. 46.6 LET).

Sin embargo, hemos observado que en algunos casos el convenio colectivo admite la denegación del derecho pese a cumplir las condiciones legalmente establecidas, si no se verifican otras convencionalmente previstas. En definitiva, se le otorga al empresario legitimación para rechazar la solicitud de excedencia y, de hecho, el CC Funeraria Municipal de Córdoba fija un plazo de concesión o denegación de 20 días. Ante este tipo de actuaciones debemos recordar que nos hallamos ante una norma de derecho necesario, de forma que la negociación sólo puede mejorar las condiciones legalmente establecidas sin que esté legitimada para impedir el ejercicio del derecho a aquellos trabajadores que las cumplan.

⁴⁸² La >>Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que la duración mínima de las excedencias voluntarias a los que tienen derecho las personas con al menos un año de antigüedad en la empresa, pasa de dos años a cuatro meses. La duración máxima sigue en cinco años (art. 46)

⁴⁸³ A. MARTIN VALVERDE, F. RODRIGUEZ SAÑUDO, J. GARCIA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 14ª ed., Tecnos, Madrid, 2005, p.690. M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE afirman que debe ser “forzosamente concedida” por el empresario al trabajador que, teniendo una antigüedad de un año al menos la solicite por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed., Civitas, Madrid, 2005, p.456.

⁴⁸⁴ El CC La Montañesa establece como causa de la excedencia voluntaria la retirada del permiso de conducir cuando el afectado sea “conductor” en la empresa.

La norma colectiva puede modificar las condiciones para facilitar el ejercicio del derecho, pero no dificultarlo o impedirlo. Así pues, la parca regulación legal que recibe esta modalidad de excedencias ha justificado que numerosos aspectos de éstas hayan sido abordados y mejorados por la negociación, tales como: periodos máximos y mínimos de duración, tiempo que debe transcurrir entre dos excedencias, antigüedad que debe tener el trabajador en la empresa para acceder al derecho, condiciones de la reincorporación -preferencia de reingreso o reserva de puesto de trabajo-, plazos para solicitarla, consecuencias de la realización de dicha solicitud fuera de plazo, cómputo o no del tiempo en excedencia como periodo de antigüedad en la empresa⁴⁸⁵, mantenimiento o no del derecho a acceder a cursos de formación, situación en la que se producirá la reincorporación: respeto o no de categoría, salario, horario, turno, etc., , e incluso se introducen fórmulas de participación colectiva⁴⁸⁶.

Otras cláusulas colectivas vienen a restringir el ejercicio de este derecho: delimitando las causas que justifican su solicitud, determinando las razones que argumentarían su denegación o las situaciones que generarían la pérdida del derecho a reingresar en la empresa.

a) Cláusulas que complementan o mejoran las previsiones legales

Los periodos máximos y mínimos de duración de las excedencias tienen carácter disponible por la negociación colectiva siempre que éstos se flexibilicen a fin de beneficiar a los trabajadores, ya sea permitiendo el disfrute de un periodo de excedencia mínimo, inferior a dos años, o máximo, superior a cinco. En este sentido, el CC Pompas Fúnebres Barcelona, CC Pompas Fúnebres Galicia, CC Necrópolis de Valladolid o CC Funeraria Municipal Islas Baleares permite que el tiempo mínimo de la excedencia se reduzca a un año, aunque el periodo máximo sigue siendo de cinco. La rebaja del periodo mínimo puede ser mayor y, en este sentido, el CC Servicios Funerarios de Reus acepta que pueda ser de un mes, de igual forma que podría ampliarse a seis años el periodo máximo, como sucede en el CC Empresa Mixta Madrid -art26-, ahora bien, no sería posible que un convenio redujera el periodo máximo a tres años, como hace el CC de Servicios Funerarios de Bilbao -art.10- porque estaría limitando a los trabajadores sus posibilidades de disfrute. En cualquier caso, la norma colectiva mas favorable sería aquella que admitiera que la extensión en el tiempo de la excedencia se fijara para cada caso atendiendo a la causa que genera su solicitud, respetando siempre los máximos y los mínimos legalmente previstos.

También es objeto de negociación el tiempo que debe transcurrir para solicitar otra excedencia cuando ya se ha disfrutado de una previamente. La ley fija un periodo de cuatro años, cuya reducción podrá pactarse por convenio colectivo pero nunca su ampliación. Respecto a este requisito hay que decir que los convenios que se ocupan de él optan por limitarlo a dos años -CC Pompas Fúnebres Huelva, el CC Funeraria Municipal de Córdoba y el CC de Funeraria Municipal Islas Baleares”-.

⁴⁸⁵ En todos los convenios analizados se niega el derecho a que compute como periodo de antigüedad el que pasa el trabajador en situación de excedencia.

⁴⁸⁶ Sólo en casos aislados como es el CC Funeraria Municipal de Córdoba -art.23- se introduce la participación de los representantes de los trabajadores al requerir que se informe al Comité de Empresa de la solicitud de excedencia.

En cuanto a la antigüedad que debe tener el trabajador en la empresa para acceder al derecho, en la generalidad de los convenios revisados, se exige un año, de la misma forma que se requiere en la ley.

Respecto de las condiciones de la reincorporación el art. 46.5 LET prevé que los trabajadores excedentes tendrán sólo derecho preferente al reingreso “en las vacantes de igual o similar categoría” que existan o se produzcan al tiempo de concluir el periodo de excedencia (art. 46.5 LET), ello a diferencia de las excedencias forzosas donde existe un derecho automático al reingreso (reserva de puesto). El convenio colectivo puede mejorar esta situación garantizando también para estos casos “reserva de puesto de trabajo” o la reincorporación a cualquier puesto sin atender a la categoría.

Un ejemplo del primer caso es el CC Servicios Funerarios de Reus que establece la reincorporación automática una vez finalizada la excedencia sin necesidad de esperar a que haya una vacante en la empresa. Dicho beneficio no siempre se extiende a todos los trabajadores que ejercen el derecho sino que en algún caso sólo se ofrece a aquellos que no hayan realizado trabajos por cuenta ajena o propia durante la excedencia y solo durante el primer año -CC Empresa Mixta Madrid –art.26-.

En algún caso aislado, como el CC Pompas Fúnebres Málaga, se pactan incluso las consecuencias del incumplimiento de esta mejora, al garantizar a todos los trabajadores en excedencia voluntaria su reincorporación en la empresa al día siguiente en que expire el plazo solicitado, de manera que si la empresa no cumpliera se habría producido un despido nulo. Los agentes sociales califican directamente de nulo el despido pese a que, salvo que la razón de la inadmisión violara algún derecho fundamental, se trataría de un despido meramente improcedente.

Algunas cláusulas que se pronuncian al respecto generan dudas en su interpretación, así sucede en el CC Servicios Funerarios Bilbao -art.10- cuya confusa redacción parece incumplir la legalidad vigente porque dice "si el periodo de excedencia que solicitase fuera inferior a dos años, la empresa vendría obligada, al término de la excedencia, a readmitir al excedente", si se interpreta literalmente podrían quedar fuera del ejercicio del derecho de readmisión aquellos trabajadores que soliciten excedencias por un periodo superior a dos años. Por lo que habrá que entender que si la excedencia es inferior a dos años habrá automaticidad en la readmisión y para aquellas de un periodo superior tendrá que esperar a que quede vacante un puesto de trabajo de su categoría o similar, porque sólo tendrá derecho preferente al reingreso.

La otra opción a la que se acogen los convenios es a garantizar el reingreso en la empresa sea cual sea la categoría del puesto de trabajo que haya quedado disponible. Esta última posibilidad evita la espera del trabajador porque su reingreso no está condicionado a que exista vacante de su categoría o similar en la empresa, sino que se admite su reincorporación en otra categoría hasta que exista una vacante en la suya -CC Pompas Fúnebres Badajoz, CC Pompas Fúnebres Huelva, CC Serveis Funeraris de Barcelona, CC Funeraria Municipal Córdoba, CC Funeraria Municipal Islas Baleares o el CC Pompas Fúnebres Barcelona.

Ninguno de los citados beneficios son habituales en los convenios colectivos, en tanto que la mayoría de éstos se limitan a aceptar las previsiones legales, un ejemplo de este tipo de convenios es el CC Nuestra Señora de Begoña al prever que si no existe vacante de su categoría en la empresa, el trabajador no podrá reingresar, no admite la reincorporación en un puesto de trabajo de diferente categoría.

El convenio podría pronunciarse, así mismo, sobre el plazo en el que la empresa debe ofrecerle dicho puesto, en qué centro está obligado el empresario a procurárselo, si debe estar en la misma localidad o podría estar en otra diferente⁴⁸⁷, etc. La fijación del plazo sólo será posible si se mejoran las previsiones legales en cualquiera de los dos sentidos a los que nos hemos referido –reserva de puesto o reingreso en cualquier categoría- porque si se mantiene el “derecho preferente al reingreso” el plazo es indeterminado. En cuanto al centro de trabajo en el que debe producirse la readmisión hay que señalar que si el convenio no se pronuncia al respecto podrá ser cualquiera de los existentes en la empresa porque el art. 46.2 y 46.6 LET no limitan el ejercicio de este derecho al “centro de trabajo” al utilizar el término “empresa”.

Cualquiera de estos aspectos complementarios de las excedencias a los que nos hemos referido no está sometidos a ningún tipo de límites legales, siempre que no anulen el derecho del trabajador excedente a reincorporarse.

La reincorporación es una consecuencia legal del ejercicio de esta causa de suspensión y, por tanto, no es posible eliminarla ni siquiera a través de la negociación colectiva. De forma que sería ilegal la cláusula del convenio que estableciera la pérdida del derecho preferente al reingreso fuera cual fuera la causa que lo justificara. Así pues, sería inaceptable que el convenio admitiera el menoscabo de este derecho cuando la vacante que dejó el excedente hubiera sido cubierta por ascenso dentro de la misma empresa, como ordena el CC de SERFUMT. El carácter de derecho necesario del art. 46.2 LET impide la existencia de este tipo de cláusulas colectivas que deben calificarse de ilegales.

Otro aspecto objeto de negociación es la retribución que percibirá el trabajador mientras ocupa un puesto de categoría diferente a la suya, dejando claro que aquí no se aplican las reglas establecidas para la movilidad funcional cuando ésta juega en sentido descendente, es decir, cuando al trabajador se le ordenan trabajos de categoría inferior a la suya, pues, en este caso, no percibirá el salario correspondiente a la categoría que tenía previa a la excedencia, sino el salario del puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

En cuanto al plazo previo de solicitud suelen coincidir los convenios en que si el excedente voluntario no reclama el reingreso quince o treinta días antes de la terminación del plazo de ésta, dependiendo de lo que establezca el convenio, causará baja definitiva en la empresa o se entenderá que ha renunciado a su derecho de reincorporación -CC Pompas Fúnebres Badajoz, CC Pompas Fúnebres Cádiz, CC Pompas Fúnebres Barcelona o el CC Pompas Fúnebres Huelva-.

⁴⁸⁷ El empresario está obligado a ofrecerle un puesto adecuado a la categoría del excedente, aunque no en localidad determinada, salvo convenio colectivo o pacto individual que imponga otra cosa: STS en unificación de doctrina de 18 de octubre de 1999.

b) Cláusulas restrictivas del derecho

Algunas normas colectivas, lejos de mejorar las previsiones legales, tratan de limitar el ejercicio del derecho, sin tener en cuenta que nos hallamos ante una norma de derecho necesario en la que basta con el cumplimiento de las condiciones legales para poder ejercer el derecho – art.46.2 LET -. Si partimos de que el art. 46.2 LET omite toda referencia a si debe existir o no algún motivo en virtud del cual la excedencia pueda ser solicitada y haya de ser concedida, las cláusulas más restrictivas son las que delimitan las causas por las que se puede recurrir a una excedencia voluntaria. El origen de una excedencia de este tipo puede ser de naturaleza varia, con el denominador común de tratarse de circunstancias que afecten al trabajador, tales como atenciones familiares no incluidas en el 46.3 LET , asuntos propios, razones de estudio, de formación o similares⁴⁸⁸ .

No obstante, en los convenios hemos encontrado normas que, ya sea de forma directa o indirecta, exigen la alegación de una causa concreta para disfrutar del derecho. En este sentido, el CC Pompas Fúnebres Barcelona –art.28-, dice expresamente que las excedencias voluntarias solamente serán concedidas si su justificación fuera la ampliación de estudios; causas familiares o el establecimiento de negocio propio.

También de forma indirecta, porque no se llega a delimitar las causas concretas que justifican el recurso a la excedencia, el CC Funeraria Municipal de Córdoba -art. 23-, admite que el empresario sólo está obligado a aceptarla cuando se fundamente en la terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador. En este último caso no se pactan directamente las causas pero si no concurren unas concretas el empresario esta legitimado para negar el ejercicio del derecho.

El único tipo de cláusula relacionada con la causalización de la excedencia voluntaria que es posible incluir es la contenida en el CC Pompas Fúnebres Badajoz o en el CC Pompas Fúnebres Cádiz que se limitan a indicar que la excedencia voluntaria se concederá por “motivos particulares” del trabajador.

Solo en algún caso aislado, la causalización de la excedencia ha servido para mejorar sus condiciones de disfrute, como ha sucedido en el CC Pompas Fúnebres Valladolid -art.41- que establece condiciones especiales para las excedencias que se soliciten con el fin de realizar estudios que directa o indirectamente tengan relación con el sector o con el puesto de trabajo del solicitante. Dichas condiciones consisten en garantizar el reingreso en el puesto de trabajo anterior y si éste no existiera en otro que la empresa determine, manteniendo la retribución que le correspondiera a su última categoría antes de la excedencia, ello con la condición de que los estudios hayan concluido o, al menos, se acredite su aprovechamiento.

Otras cláusulas limitativas del derecho son las que expresan las razones que justificarían la denegación de la solicitud. Un ejemplo de este tipo de practicas es el CC Serveis Funeraris de Barcelona –art.83- donde la concesión de la excedencia quedará

⁴⁸⁸ A. MARTIN VALVERDE, F. RODRIGUEZ SAÑUDO, J. GARCIA MURCIA, Derecho del Trabajo, 14ª ed., Tecnos, Madrid, 2005, p.690.

sometida a que las necesidades del servicio lo permitan. En este caso se admite la denegación por razones empresariales, pese a que el trabajador cumpla las condiciones legalmente previstas: antigüedad, periodo de duración e intervalo adecuado con otra posible excedencia disfrutada.

También limitan el ejercicio del derecho aquellas normas colectivas que determinan las situaciones que impiden la reincorporación del trabajador una vez transcurrido el periodo de excedencia. El CC Empresa Mixta de Madrid –art.26- introduce un motivo que provoca la pérdida del derecho a reingresar en la empresa, como es la prestación de servicios para alguna de las empresas del sector que operan en la Comunidad de Madrid. En esta línea, el art. 29 del CC Pompas Fúnebres Barcelona o el art.84 del CC Serveis Funeraris de Barcelona admiten que el trabajador que obtuviera una excedencia voluntaria y se dedicare, por cuenta propia o de terceros, a intervenir o colaborar de algún modo en empresas dedicadas a actividades iguales o similares a las de su empresa, perderá el derecho adquirido y se dará por resuelta definitivamente su excedencia sin posibilidad de reincorporación. Este tipo de fórmulas impiden la concurrencia incluso durante un periodo de suspenso de la relación contractual, de forma que indirectamente están impidiendo el ejercicio de este derecho cuando la razón de la excedencia sea cualquiera de las citadas.

En torno a la legalidad de esta cláusula hay que decir que, si bien, legalmente durante la excedencia voluntaria no existe el deber de no concurrencia del art. 21.1 LET, en diferentes sentencias del Tribunal Supremo se admite que el convenio condicione el reingreso, no la concesión de la solicitud de excedencia, al deber de no concurrir – STS 3 de octubre 1990 o STS 15 diciembre 1992-.

c) Excedencias para cuidado de hijos o familiares

La excedencia para cuidado de hijos regulada en el art. 46.3 LET se concede al padre o a la madre para atender al hijo –natural, adoptivo o acogido, permanente o preadoptivo- por un periodo no superior a tres años⁴⁸⁹. Dicho plazo empieza a computar a partir del nacimiento del menor o de la fecha de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento y cada hijo abre un nuevo periodo de excedencia.

Esta modalidad de excedencia también puede adoptarse para el cuidado de otros familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, en cuyo caso, la duración será de un año, salvo que se establezca una mayor por negociación colectiva.

Esta excedencia recibe un trato de favor en la ley –art. 46.3 LET- al aceptarse que el periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y que éste mantendrá el derecho a asistir a cursos de formación profesional. A ello se añade que durante el primer año tendrá reserva de puesto de trabajo y sólo cuando transcurra este periodo dicha reserva quedará referida a un

⁴⁸⁹Con la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres su duración máxima pasa de un año a dos años. Además, podrá disfrutarse en uno o varios períodos.

puesto de trabajo de un mismo grupo profesional o categoría equivalente. En el CC Funeraria Municipal de Córdoba se garantiza, así mismo, que el trabajador que se halle en excedencia podrá participar en los procedimientos de promoción que pudieran tener lugar en la empresa.

La duración máxima de la excedencia varía atendiendo al vínculo familiar que existe entre el trabajador excedente y la persona que la motiva, de forma que si es un hijo ésta no podrá ser superior a tres años, mientras que si es cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad la duración máxima es de un año, salvo disposición colectiva en contrario. La disponibilidad del plazo de duración máximo de la excedencia por cuidado de hijos resulta dudosa si tenemos en consideración que el art. 46.3 pár. 2º LET al referirse a la excedencia para cuidado de familiares expresa claramente la posibilidad de que éste sea modificado por la negociación colectiva, mientras que al establecer el periodo máximo de la excedencia para cuidado de hijo no dice nada al respecto. Si la intención del legislador hubiera sido hacer disponibles los plazos, lo hubiera previsto también expresamente en ésta última, pero también puede interpretarse que si es disponible uno también lo es el otro aunque no se diga expresamente, teniendo en consideración que nos hallamos ante la misma modalidad de excedencia.

En escasas ocasiones los convenios mejoran las previsiones legales, la mayoría de ellos transcriben literalmente el art. 46.3 LET, sin perjuicio de algunos que se detienen en el ámbito subjetivo al que se extiende esta excedencia, en el periodo de duración máximo, en las condiciones de disfrute, etc. Los agentes sociales podrán extender esta modalidad de excedencia a familiares de otros grados, ampliar la edad del menor adoptado o acogido que puede justificar la excedencia hasta 8 años -CC Necrópolis de Valladolid- o aumentar el periodo máximo de tres años. En el -CC Funeraria Municipal de Córdoba –art 25- se combinan varias de estas opciones y se amplía el periodo a tres años si la razón de la excedencia es atender al cónyuge o equivalente, padres o hijos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

12.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

(Fernando Lumbreras González)

I.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Respecto a la extinción del contrato de trabajo sólo 15 de los 32 convenios analizados, es decir, el 46,88 % recoge en su clausulado una referencia a la extinción del contrato referido mayoritariamente a la obligación del trabajador a que, de manera previa al cese voluntario de la relación laboral, lo comunique a la empresa con una antelación determinada.

El trabajador sin necesidad de alegar causa alguna que lo justifique, puede dar por terminado el contrato de trabajo. El art. 49.1.d) del ET establece que, para ello, el trabajador ha de preavisar al empresario con el plazo establecido en convenio colectivo o según la costumbre del lugar; en este último caso, la costumbre, suele defenderse en los casos donde la negociación colectiva no contempla dicho preaviso, es decir, cada empresa utilizará los criterios habituales en su organización empresarial, plasmándolo reiteradas veces en la propia negociación individual del contrato de trabajo. Sin embargo, y respecto al sector que nos ocupa, los servicios funerarios, es tónica habitual la obligatoriedad de preaviso con una antelación mínima de 15 días (en 8 de los 15 convenios que lo recogen) estableciendo una indemnización a favor del empresario por incumplimiento de un descuento de salarios (normalmente del finiquito) en proporción al tiempo por días dejado de cumplir.

No existe un preaviso inferior, pero si lo hay con un plazo superior, referido en muchas ocasiones a trabajos más cualificados⁴⁹⁰, o bien se establece un preaviso de 30 días de ordinario para todo el personal y de 3 meses para el personal cualificado⁴⁹¹.

Finalmente, como última nota característica, hay convenio donde además de establecer la obligación de preavisar al trabajador se recoge de manera expresa la misma obligación en el caso de que sea el empleador el que decida extinguir de manera unilateral el contrato de trabajo, indemnizando proporcionalmente en los emolumentos salariales por día dejado de preavisar⁴⁹².

Dos convenios son los que expresamente contemplan la nulidad del despido cuando medie causa de discriminación, violación de Derechos Fundamentales, de trabajadores durante la suspensión del contrato por maternidad o por riesgo durante el embarazo, de trabajadoras embarazadas, etc., reproduciendo con ello la literalidad del ET en preceptos como el art. 53.4 o 55.5⁴⁹³.

II.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

⁴⁹⁰ Véase a modo de ejemplo el CC Pompas Fúnebres Huelva, donde se establece que el preaviso será de 3 meses para el personal directivo o técnico, 1 mes para el personal administrativo y 15 días para el resto de personal.

⁴⁹¹ CC Pompas Fúnebres Barcelona.

⁴⁹² CC de La Magdalena, CC de la Montañesa, CC Pompas Fúnebres Segovia, CC Pompas Fúnebres de Valladolid y CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora.

⁴⁹³ CC de Necrópolis de Valladolid y CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

Como ha venido recogiendo la jurisprudencia, el trabajador por cuenta ajena se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o empresario. En sus relaciones laborales debe cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empresario en el ejercicio regular de esas facultades de dirección, por ello, el poder disciplinario forma parte integrante de las prerrogativas de todo empleador para defender la disciplina en la empresa, es decir, la dirección de la empresa puede sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores señala (artículo 58) que las infracciones y sus sanciones deben ser establecidas en las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos de aplicación.

A excepción de las causas de despido, el ET carece de una clara tipificación de los actos y conductas sancionables, de las faltas, sin embargo, la remisión que la misma contiene en relación con los convenios colectivos genera en la práctica una minuciosa regulación de las faltas y sus correspondientes sanciones que varía en función de la actividad y del sector en que se encuentre el trabajador.

Es notorio que en el análisis del sector de servicios funerarios, una parte muy importante de su clausulado se dedique a regular régimen disciplinario derivado, seguramente, de la obligatoriedad existente en la tipificación de las conductas y de las sanciones para poder ser impuestas (*“nulla poena sine lege”*); así, de los 32 convenios analizados observamos que sólo en uno no se contempla nada en esta materia⁴⁹⁴ aunque si tiene una cláusula referida al Derecho supletorio.

II.1.- Graduación de las faltas

La graduación de la falta laboral determina la sanción imponible. Lo habitual en este sector es que la graduación sea idéntica a la contemplada en la mayoría de los convenios colectivos⁴⁹⁵, sin embargo, dos convenios recogen una graduación peculiar que incluye un nuevo escalón, las faltas menos graves, referidas a aquellas que sin tener la entidad de falta grave adolecen de mayor culpa que las clasificadas como leves⁴⁹⁶.

II.2.- Límites de las sanciones

El artículo 58.3 del ET es claro en el límite de los empresarios en el ejercicio de sus facultades disciplinarias, cuando establece que no se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber, sin embargo, sólo uno de los convenios contempla expresamente dicha limitación⁴⁹⁷. No obstante, los tipos de sanción son, aunque variados, muy habituales en el sector, imponiendo, según la graduación de la falta, las siguientes sanciones: amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo o el despido para aquellas faltas de mayor entidad. Algunos convenios incluyen otro tipo de sanciones como pueden ser la movilidad funcional del trabajador o traslado

⁴⁹⁴ CC Pompas Fúnebres Badajoz.

⁴⁹⁵ En 20 de los 32 convenios analizados se hace una graduación de las faltas y sus correspondientes sanciones en leves, graves y muy graves.

⁴⁹⁶ CC de La Leridana y CC de Empresa Mixta Madrid.

⁴⁹⁷ CC de EMUCESA.

del trabajador a otro departamento⁴⁹⁸, la imposibilidad de ascender de categoría en plazos de un año (faltas graves) o dos (faltas muy graves)⁴⁹⁹ y, aunque de dudosa procedencia, el traslado a un centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año⁵⁰⁰.

II.3.- Prescripción de las sanciones

El ET regula la prescripción de las sanciones⁵⁰¹ imponiendo unos límites temporales que, en principio y de manera expresa, no dan pie a complemento por parte de la negociación colectiva. Sin embargo, de todos es sabido que la negociación colectiva tiene una función primordial y es la referida a mejorar el derecho necesario o concretar e interpretar sus disposiciones, por ello, y en este sector no se hace la excepción, es muy normal encontrar en los capítulos donde se recoge el régimen disciplinario, una referencia al periodo tras el que prescriben las faltas de los trabajadores, esto es, momento a partir del cual ya no cabe sancionar por un hecho del que es responsable alguno de los trabajadores de la empresa. En el sector analizado son 10 convenios⁵⁰² de 32 (el 31,25 % del total) los que se remiten al ET de manera expresa o transcriben su contenido, sin embargo, algunos recogen especialidades.

El CC Pompas Fúnebres Huelva introduce una peculiaridad, referida a la prescripción de las faltas leves, ya que si en el derecho necesario se establece un plazo de 10 días, en este sector dicho plazo se acorta a dos días. El CC Pompas Fúnebres Barcelona, siendo uno de los que hacen una graduación de las faltas atendiendo a leves, menos graves, graves y muy graves, parecería lógico establecer una prescripción distinta a la establecida en el ET, pero en este caso además de dotarle de una prescripción a esta nueva categoría (las menos graves prescriben a los 15 días), acorta ampliamente el plazo de prescripción de las faltas muy graves, de 60 días en el ET a 45.

II.4.- Cancelación de sanciones en el expediente personal de los trabajadores

La cancelación del expediente sancionador de un trabajador influye en el momento en el que muchas de las faltas tipificadas en la negociación colectiva son las que se refieren a la reincidencia o la reiteración en faltas de la misma graduación, algo muy común en este sector. Por ello, no es menos importante el contemplar un límite temporal a la consideración de reiteración, así, a modo de ejemplo, el CC Pompas Fúnebres de Galicia unifica los plazos de cancelación de antecedentes en la comisión de faltas laborales a un año, cuando lo más normal es que el plazo sea más alargado cuanto más grave es la falta⁵⁰³. El CC Pompas Fúnebres Huelva mejora ampliamente el contenido del artículo 60.2 del ET ya que contempla un periodo de prescripción para las faltas leves muy corto, de 2 días, pasado el cual la infracción cometida no puede

⁴⁹⁸ CC de Serveis Funeraris de Barcelona y CC Pompas Fúnebres Málaga.

⁴⁹⁹ CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

⁵⁰⁰ CC Pompas Fúnebres de Galicia y CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁵⁰¹ Art. 60.2 del ET: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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.

⁵⁰² Véase a modo de ejemplo: el CC de Empresa Mixta Madrid.

⁵⁰³ Por ejemplo el CC Pompas Fúnebres Barcelona establece los siguientes plazos para la cancelación de antecedentes: leves – seis meses, menos graves – nueve meses, graves – doce meses y muy graves – dieciocho meses.

ser motivo de sanción. Siempre se debe tener en cuenta que el *dies a quo* es aquél en el que el empresario tiene conocimiento *pleno, cabal y exacto*⁵⁰⁴ del hecho, y así lo expresan alguno de los convenios analizados⁵⁰⁵.

II.5.- Procedimiento

La imposición de sanciones debe sujetarse a un procedimiento específico generalmente pactado a través de la negociación colectiva, respetando siempre las particularidades ya contempladas en la legislación general o derecho necesario. En este caso es el Tribunal Supremo el encargado de establecer un procedimiento sancionador de mínimos que garantice los derechos de los trabajadores y limite el poder sancionador del empresario, desde la comunicación escrita de la infracción con el correspondiente recibo por parte del trabajador (momento desde el que produce efectos jurídicos), hasta el requisito de claridad en la valoración de la falta, mención de la sanción impuesta y fecha de efectos en su cumplimiento.

Algunos de los convenios recogen esta fórmula⁵⁰⁶, sin embargo, no contemplan una especialidad más allá de lo establecido en la jurisprudencia. Por otro lado, el ET sí incide en el procedimiento sancionador llevado contra los representantes de los trabajadores, ya sean unitarios o sindicales, a los efectos de mantener sus garantías (art. 68) referido a la apertura de expediente contradictorio o presentación de alegaciones en los procedimientos sancionadores de faltas graves o muy graves, sin que se les pueda sancionar por los actos llevados a cabo en el ejercicio de sus funciones, salvo que se puedan incluir en los incumplimientos contractuales señalados para el despido disciplinario. Y así lo recogen algunos convenios de la muestra analizada, como el CC Pompas Fúnebres Barcelona donde se establece una reiteración a las normas de derecho necesario cuando propugna la obligatoriedad y exclusividad en la instrucción del expediente disciplinario en los supuestos de faltas graves o muy graves a los representantes de los trabajadores integrantes del comité de empresa o delegado sindical.

Otros convenios además, ordenan la apertura de este expediente disciplinario en el que se otorga un plazo para alegaciones por el interesado, con el fin de defenderse⁵⁰⁷, incluso se otorga el derecho a los trabajadores a comunicar su intención de recurrir judicialmente la sanción paralizando con ello el cumplimiento de la misma hasta que se dicte sentencia reconociéndola o anulándola⁵⁰⁸.

II.6.- Algunas infracciones peculiares

⁵⁰⁴ Entre otras véase la sentencia del TSJ Galicia de 12 de febrero de 1997, AS 313.

⁵⁰⁵ Véase artículo 33 del CC de La Leridana.

⁵⁰⁶ El CC Pompas Fúnebres Ciudad Real determina en su artículo 39 que “*de toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar acuse de recibo o firmar el enterado de la comunicación*”.

⁵⁰⁷ Son varios los convenios en los que se puede ver esta generalidad en la aplicación del procedimiento sancionador de los representantes de los trabajadores, entre ellos: CC de Funeraria Municipal de Córdoba, CC de EMUCESA o el CC de Empresa Mixta Madrid.

⁵⁰⁸ CC de Funeraria Municipal de Córdoba.

Dentro del estudio de las distintas faltas recogidas en la negociación colectiva del sector hay algunas peculiaridades que atienden a las especiales características del servicio público funerario⁵⁰⁹.

El régimen disciplinario del sector de servicios funerarios, dado el carácter de servicio público y de atención al cliente en momentos de difícil moralidad, tiene un tratamiento algo peculiar ya que muchas de las faltas tipificadas en sus convenios siguen un criterio unitario, así nos encontramos cláusulas disciplinarias que sancionan en mayor o menor medida la corrección en el tratamiento tanto al cliente como a todas las personas que se encuentren en las dependencias empresariales⁵¹⁰. Algunos gradúan los incumplimientos según la afectación pública de sus conductas, así, en el CC de La Lleridana, serán faltas graves la indiscreción en los actos de servicio, aún cuando ello no comporte ninguna reclamación por parte de terceros o, no observar la corrección debida en los actos de sepelio o en el trato con las familias de los difuntos; la reclamación de terceros influye en ocasiones en la gravedad de la falta y, en consecuencia, en la sanción a imponer, el CC de Funeraria Bizcaia contempla la indiscreción o la negligencia, ética o profesional, como falta grave, pero si la misma conlleva reclamación por parte de terceros se convertirá en muy grave.

Otra muestra peculiar de la obligación en los modales de presencia y respeto por el difunto y sus allegados lo tiene el CC Pompas Fúnebres Barcelona, en su artículo 41, referido a las faltas leves, apartado d), donde tipifica no ir correctamente afeitado.

La impuntualidad y la falta de asistencia al puesto de trabajo es otra falta reiterada en este sector, casi un 90 % de los convenios analizados la contemplan como falta más o menos grave, atendiendo a sus repercusiones. Cláusula de clara importancia en el sector dado que el horario de empresa es continuado durante 24 horas 365 días al año, por ello, la turnicidad es necesaria y la impuntualidad un perjuicio para el compañero y, claro está, para la empresa.

Otra de las faltas habituales en este sector, manteniendo con ello el hilo de la generalidad de convenios, es la obligatoriedad del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales; ya sabemos que nos encontramos ante una actividad de gran peligrosidad puesto que son muchos y variados los riesgos que ponen en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores prestatarios del servicio funerario⁵¹¹, de ello queda reflejo en el régimen disciplinario de la mayoría de ellos, sancionando en mayor o menor grado dichos incumplimientos. El CC Pompas Fúnebres de Valencia, de manera exclusiva, contempla como falta muy grave (en su art. 56) la negativa del trabajador a la revisión médica o a la vacunación de la Hepatitis B anuales.

⁵⁰⁹ Entre otros el art. 34.8.i) del CC Pompas Fúnebres de Galicia considera como falta muy grave la inobservancia de los servicios de huelga.

⁵¹⁰ Por ejemplo: CC de La Lleridana y CC de SERFUNT.

⁵¹¹ Véase el capítulo 8.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES del presente estudio.

El acoso y la xenofobia también son incluidos en algunos convenios⁵¹², separándolo incluso del listado de faltas, otorgándole un tratamiento diferenciado al del resto. Destaca que en el CC de Serveis Funeraris de Barcelona califique el acoso psicológico como falta grave y el físico y sexual como muy grave y, en el CC de Necrópolis de Valladolid, cuando se refiere al acoso sexual y la xenofobia, las califique simplemente como faltas graves, cuando, en contraste, conductas como la destrucción de materiales de la empresa, son tipificadas como muy graves.

Un único convenio, el CC Pompas Fúnebres de Galicia, recoge como incumplimiento laboral de manera expresa y en un artículo independiente la protección de datos sobre las circunstancias de un servicio, considerando su vulneración como una infracción muy grave cuya consecuencia inmediata es el despido disciplinario, sin perjuicio de que la empresa correspondiente pueda adoptar todas aquellas medidas legales que puedan proceder, como la reclamación civil e incluso, penal.

II.7.- El conductor – funerario

Algo muy habitual en otras ramas de actividad, como la del Transporte por Carretera, se incluye ampliamente en este sector, nos referimos a la retirada del carné de conducir como consecuencia de las sanciones por la utilización de vehículos a motor⁵¹³. Algunos imponen como sanción la suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo que dure la sanción administrativa⁵¹⁴, otros compensan la deficiencia del conductor otorgándole un puesto de trabajo que conlleve otra ocupación laboral durante el tiempo que dure la misma con igual salario que el que venía percibiendo⁵¹⁵, o a modo de sanción, se le rebajan sus salarios a los del nuevo puesto que desempeñe temporalmente⁵¹⁶. Aunque lo normal es que se sancione al trabajador atendiendo a las circunstancias del hecho merecedor de la retirada del carné, especialmente a la culpabilidad del trabajador; así, si la retirada responde a una sanción por conducir bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes, o por consumir un delito doloso⁵¹⁷. Finalmente otros convenios se acogen a la movilidad funcional del trabajador al que le han retirado el carné pero siempre condicionado a que en el año anterior no hubiera sido sancionado por infracciones del Código de Circulación, salvo por estacionamiento indebido⁵¹⁸.

Con todo lo anterior, vemos que el sector de servicios funerarios es una rama de la actividad laboral donde el régimen disciplinario es tratado especialmente con amplias referencias en convenios que, sin embargo, no adolecen de ser nada extensos.

⁵¹² En los siguientes convenios: CC de Necrópolis de Valladolid, CC de Serveis Funeraris de Barcelona y CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

⁵¹³ El CC de la Montañesa concreta que dicha sanción se aplicará al funerario/conductor o al agente de ventas/director de calidad. Véase también el apartado 3.- POLÍTICA DE EMPLEO: PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, del presente estudio.

⁵¹⁴ CC de Funerarias Leonesas.

⁵¹⁵ CC Pompas Fúnebres de Asturias.

⁵¹⁶ CC de Necrópolis de Valladolid.

⁵¹⁷ CC Pompas Fúnebres Segovia.

⁵¹⁸ Véase el CC Pompas Fúnebres de Sevilla y CC Pompas Fúnebres Huelva.

13.- DERECHOS COLECTIVOS (*Jorge Torrents Margalef*)

En los distintos acuerdos nacionales sobre la negociación colectiva se viene insistiendo en que el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas, por lo que debería desarrollarse la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores⁵¹⁹. En cambio, el reflejo de los derechos colectivos de los trabajadores en el contenido de los convenios del ámbito de estudio es objeto, haciendo un balance general, de un tratamiento parcamente detallado; hecho éste que, como se verá seguidamente, se identifica tanto en la negociación a nivel sectorial (a modo de ejemplo, el CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora no contempla ninguno de estos derechos) como en el nivel de empresa. Entre los de este segundo ámbito, se aprecia que algo más del 50 por ciento de los convenios no regulan en absoluto esta materia o lo hacen con una escasa remisión a la ley⁵²⁰. En algunos convenios de la muestra, a pesar de esta ausencia explícita, se encuentran ciertos derechos o competencias diseminados en distintos preceptos de su articulado. Tales son los casos de CC Servicios Funerarios de Reus (en su art. 38 se recoge una referencia indirecta a la participación de los representantes en la gestión de un fondo social), CC Pompas Fúnebres Badajoz (art. 37, sobre la información en materia de contrataciones, aunque lo único que se hace es dar por reproducido el texto legal) y CC Pompas Fúnebres de Salamanca (el art. 9 reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral).

Por otro lado, hay un amplio abanico de modalidades en cuanto a la ubicación material de los derechos colectivos en la estructura del contenido de los convenios: unos lo concretan en un capítulo específico, otros lo introducen en capítulos más amplios o, incluso, no son inusuales los que lo disponen en una relación indiferenciada del resto de los artículos. También es variada la denominación de los títulos específicos, pero lo más habitual es que la genérica referencia de los “derechos sindicales” englobe aspectos que afectan tanto a la representación unitaria como a la sindical, al igual que derechos sindicales individuales de los trabajadores⁵²¹. Sin obviar este tratamiento conjunto o agrupado por parte de los negociadores, a continuación se exponen

⁵¹⁹ Vid. las consideraciones generales del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

⁵²⁰ Los convenios de empresa que no incluyen ningún contenido referente a la regulación de la representación colectiva de los trabajadores ni de otros derechos sindicales son CC La Leridana, CC Nuestra Señora de Begoña, CC Servicios Funerarios de Bilbao, CC Del Moral, CC La Magdalena y CC SERFUMT.

⁵²¹ Una de las excepciones es el CC Funeraria Municipal de Córdoba, cuyo capítulo 7 se refiere a “órganos de representación, derechos y garantías sindicales”.

sistemáticamente en diferentes apartados los principales resultados identificados en los convenios colectivos.

I.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES.

Existe una gran diferencia entre los convenios colectivos de empresa y los de sector en cuanto a la regulación de los derechos que giran en torno a la constitución, competencias o garantías de los representantes unitarios. En los de ámbito sectorial, aquellos que hacen referencia a este contenido optan por una mera remisión a la ley, con una fórmula que viene a ser prácticamente idéntica en todos los supuestos y cuyo tenor es: “a los trabajadores que ostenten cargos de representación en las empresas afectadas por este convenio se les reconocerán todos y cada uno de los derechos reconocidos legalmente, en la forma y con los requisitos que en cada momento se establezcan por Ley”. Esta cláusula se ha extraído del CC Pompas Fúnebres Ciudad Real (art. 38), pero se encuentra también en el CC Empresas Funerarias de Segovia (art. 24), CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Valladolid (art. 10, con la única diferencia de que introduce la mención de género al hablar de “los/as trabajadores/as”) y CC Pompas Fúnebres de Valencia (art. 50, aunque, como se verá más adelante, este convenio sí prevé una regulación más amplia de los derechos de las representaciones sindicales). Otra redacción muy parecida es la que se encuentra en el CC Pompas Fúnebres Córdoba, cuyo art. 34 dispone que “los derechos de representación colectiva y de reunión de los representantes de los trabajadores en la empresa, así como sus garantías, serán las establecidas, en este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores”. Sin embargo, a diferencia de las cláusulas de los otros convenios, aquí se menciona expresamente la norma legal de referencia y, además, sorprende que se haga un llamamiento a la aplicación del propio convenio, cuando en su texto no se entra a regular estos derechos de representación. En cuanto a los convenios de empresa, el art. 34 del CC Necrópolis de Valladolid establece que, sobre las funciones y garantías de la representación de los trabajadores, “se estará a lo dispuesto al efecto en los art. 64 y 68 del Texto Refundido” del ET. Para terminar con esta visión global de la desidia reguladora, y aun siendo de tan escasa sustancia jurídica como las remisiones anteriores, no es infrecuente encontrar en los convenios cláusulas denominadas de “supletoriedad”, por las cuales se señala que “para todo aquello no previsto o regulado en el presente convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”⁵²² y demás normas de aplicación general⁵²³.

Los contados avances con respecto a las normas heterónomas se localizan, por tanto, en los convenios negociados en el ámbito de la empresa. Aún así, la mera remisión a la ley continúa siendo una constante recurrente. De acuerdo con esto, y a modo declarativo, algunos convenios encabezan su regulación con el reconocimiento de los comités de empresa como los órganos encargados de la representación de los trabajadores, como el CC Funeraria Municipal de Córdoba (art. 49) y el CC EMFSA (art. 38.1). Sin embargo, en ambos casos no se profundiza la materia más allá de algunos puntos referentes al crédito horario, haciendo un llamamiento al ET para el resto de aspectos⁵²⁴. En esta línea se ubicaría el art. 17 del CC Empresa Mixta Madrid⁵²⁵, aunque propugna más ampliamente que “el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado de la totalidad de los trabajadores/as y tiene capacidad para

⁵²² Art. 26 del CC La Magdalena (del que ya se ha dicho que no regula ningún derecho colectivo)

⁵²³ Disp. Adic 2ª CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

⁵²⁴ “Su composición y garantías serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores” art. 49 del CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁵²⁵ “Se reconocen al comité de empresa los derechos y competencias establecidas en la legislación vigente”.

negociar globalmente con la empresa”. Sólo se ha encontrado un convenio en el que se revise el ámbito de constitución de los órganos de representación, según el cual, a los efectos de la elección de los miembros del comité de empresa y delegados de personal, “constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros que radiquen en un mismo municipio” (art. 38.2 CC EMFSA).

1. Competencias.

Un factor de trascendencia para la eficaz labor de los representantes es la posibilidad que brinda la negociación colectiva para desarrollar las funciones y competencias que aquéllos pueden llevar a cabo en la empresa, facilitando las relaciones de cooperación en la mejora de la actividad productiva. Pocos son los convenios que aprovechan esta oportunidad, incluso cuando se hace, se opta por la tópica cita legal, en tanto que se limitan a decir que las competencias de los representantes serán las reconocidas por la legislación vigente (art. 99 CC Serveis Funeraris de Barcelona)⁵²⁶. Destaca, de nuevo, el intento del CC Empresa Mixta Madrid de presentar de una manera coherente las funciones del órgano unitario, estableciendo como premisa de partida que “es competencia del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, en los términos previstos en la legislación vigente” (art. 75). Del conjunto de las competencias previstas legalmente para los representantes, pueden subrayarse las que giran en torno al derecho de información, en su doble vertiente activa y pasiva. Sobre la primera, sólo el CC Empresa Mixta Madrid (art. 75. 2) presenta una relación de cuáles son los supuestos en los cuales el comité de empresa emitirá informe preceptivo, indicando asimismo el plazo en el que deberá hacerse. Será en los casos de: expediente de regulación de empleo, cuando conlleven consecuencias extintivas y suspensivas de las relaciones laborales (dos meses de plazo); reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones (un mes); en todo lo que suponga cambio de carácter permanente en las condiciones sustanciales de trabajo (quince días); en los expedientes sancionadores por faltas leves, menos graves, graves o muy graves -es decir, en todos los supuestos de sanciones del régimen disciplinario previsto en el convenio⁵²⁷- (ocho días); y, por último, en los planes de formación profesional de la empresa (10 días para emitir el informe). La vertiente pasiva parece algo más atendida por parte de los negociadores, aunque tampoco sea de manera abrumadora. Hay que recabar otra vez en el CC Empresa Mixta Madrid (art. 75.3) para encontrar el siguiente elenco de materias sobre las que el “comité de empresa deberá recibir información en los términos previstos en la legislación vigente entre otros⁵²⁸”: respecto de los modelos escritos de contratos de trabajo que se usan en la empresa –excepto los de alta dirección-, informándose igualmente de los contratos verbales que se realicen; del cuadro horario general de la empresa; el balance, la cuenta de resultados, la memoria, etc.; al menos trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa,

⁵²⁶ Por su parte, el CC EMUCESA (art. 49.5) dispone que “se reconocerán a los Comités de empresa y/o Delegados de Personal, todos los derechos y competencias establecidas en la legislación vigente, principalmente los recogidos en los artículos 15.4, 19.5, 23.2, 29.4, 31.1, 41,64, 77.1 y 87 del Estatuto de los Trabajadores”.

⁵²⁷ Contemplado en el capítulo 16 del CC Empresa Mixta Madrid, dentro del cual se encuentra recogida la intervención del comité de empresa, así como la de los delegados sindicales, en el procedimiento regulado en el art. 71.

⁵²⁸ Sic. Queda cierta incertidumbre respecto a cuáles son estos otros términos que se aluden.

sobre la situación de producción y ventas, y sobre la evolución probable del empleo en la empresa. También se relata la obligación de la dirección de facilitar, cuando lo solicite el comité de empresa, el listado general del personal de la empresa, “en el que figuren nombre y apellidos del trabajador/a, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, antigüedad en la misma, horario laboral y lugar donde realiza sus funciones”. Otros convenios también inciden en el derecho de recepción de información, aunque sea, como el CC EMUCESA, de modo más conciso y rayano a lo exigido ya por la ley⁵²⁹. Pero ello no obsta para que se produzcan avances en materias no previstas por las normas legales, marcándose que “serán comunicadas a los representantes de los trabajadores/as todas aquellas gratificaciones o premios que la empresa decida otorgar al personal de la misma, siempre que lo autorice el interesado” (art. 49.7 CC EMUCESA). Continuando con el derecho de los representantes a conocer información de la empresa, sorprenden dos previsiones de sendos convenios colectivos. La primera proviene del CC Serveis Funeraris de Barcelona, donde se establece un procedimiento indirecto o de segundo grado en la generación de la información sobre la marcha de la empresa, por cuanto este asunto será tratado en el seno de la Comisión Paritaria, siendo función de ésta hacer un seguimiento del que posteriormente se informará al comité de empresa⁵³⁰. La segunda previsión, contemplada en el CC Necrópolis de Valladolid⁵³¹, genera cierto desconcierto porque, a pesar de que se halla en el escueto capítulo VI, titulado “representación de los trabajadores”, a primera vista no parece que se refiera a una competencia o derecho de los representantes. Se trata del art. 36 de dicho convenio que, con la denominación de “garantías sobre las condiciones de trabajo”, dispone que “la empresa facilitará copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada nuevo trabajador, y procederá a publicar en el tablón de anuncios del centro de trabajo el modelo TC1 correspondiente al último mes en el que se haya hecho efectiva la liquidación”. Sin embargo, indirectamente se puede presumir doblemente que la consecución de esta obligación empresarial es un logro del banco social en la negociación, que permitirá a los representantes de los trabajadores hacer un seguimiento sobre la regularidad de la contratación laboral en la empresa.

El CC Empresa Mixta Madrid continúa destacando con tres aportaciones de competencias de los representantes unitarios que son suplementarias a las disposiciones normativas heterónomas. Aunque las dos primeras se colegirían indirectamente de los textos legales, es interesante enumerarlas: A) Se establece que el comité de empresa designará a los trabajadores que forman parte de dos órganos específicos. Uno es el comité de Seguridad y Salud, previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el otro es un órgano que se crea en el propio convenio, cual es la comisión de becas⁵³². B) Otra competencia que reconoce el convenio es la que narra que “el comité de empresa tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros”⁵³³. C) Quizás la más

⁵²⁹ Dicho convenio incluye la obligación de que “la dirección de la empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as tanto el balance, como la cuenta de explotación de la misma, así como comunicará la relación de horas extraordinarias realizadas” (art. 49.6 CC EMUCESA).

⁵³⁰ Capítulo 17.9 del CC Serveis Funeraris de Barcelona, punto en el que se regula la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

⁵³¹ Convenio que, como se ha dicho, no hace más que presentar remisiones expresas al ET y a la LOLS.

⁵³² Art. 75.5 CC Empresa Mixta Madrid.

⁵³³ Art. 75.4 CC Empresa Mixta Madrid.

significativa de las tres es la que se refiere al absentismo, pues se establece un ligamen entre, por un lado, el derecho de información pasiva del comité a conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas⁵³⁴ con, por el otro, el compromiso de “estudiar, de acuerdo con la dirección, las soluciones necesarias para reducir el absentismo y conseguir la máxima operatividad en los puestos de trabajo”⁵³⁵. Es más, en el artículo del convenio donde se trata de manera específica el absentismo, una vez que las partes firmantes expresan las graves dificultades que este problema conlleva para la atención a los ciudadanos, se acuerda que los representantes legales de los trabajadores apoyarán a la empresa en la aplicación de las medidas que se contemplan en dicho precepto⁵³⁶.

Como se ha advertido más arriba, se podría afirmar que los convenios supraempresariales de este sector de actividad no se detienen en absoluto en la regulación de las competencias de los representantes unitarios. En una búsqueda con criterios más laxos se podría traer a colación únicamente una mención, aunque se debe prevenir que su relación con las funciones del comité es muy tangencial. Se trata de la escueta previsión del CC Pompas Fúnebres Badajoz cuando plantea que “sobre el derecho de información con relación a los contratos y finiquitos se estará a lo dispuesto en la ley 2/91 que se da aquí por reproducida”⁵³⁷.

Aunque nada tenga que ver con lo que se está exponiendo, se puede presumir que probablemente es fruto de una preocupación de los negociadores pertenecientes al banco social del CC Pompas Fúnebres Córdoba la introducción de un artículo que, bajo el título de “Información laboral”, obliga a las empresas a facilitar “a cada uno de los trabajadores un ejemplar del BOLETÍN OFICIAL de la Provincia en que se contenga el Convenio, debidamente homologado por la Autoridad Laboral”⁵³⁸. Con esta previsión se subsana para los asalariados afectados por este convenio el problema -demasiado habitual por parte de los trabajadores en general- de desconocimiento de cuál es la regulación concreta de aplicación en su relación laboral fruto de la negociación colectiva o, incluso, de cuál es el convenio colectivo al que están sometidos o dónde y cómo localizarlo.

Se está, por lo que se acaba de ver, muy lejos de la insistencia del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 de los grandes temas que deberían ser objeto de información, consulta y participación, especialmente en lo referido a los derechos colectivos en la contratación y subcontratación de actividades⁵³⁹.

⁵³⁴ Art. 75.3, epígrafe tercero.

⁵³⁵ Art. 75.3, epígrafe cuarto.

⁵³⁶ Concretamente se establece que “la empresa aplicará el artículo 20 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y que figura transcrito en el apartado 7 y siguiente del artículo anterior” (art. 63 CC Empresa Mixta Madrid).

⁵³⁷ Art. 37 CC Pompas Fúnebres Badajoz.

⁵³⁸ Art. 35 CC Pompas Fúnebres Córdoba. Este artículo se transcribe inmediatamente después de la cláusula que proclama que los derechos de representación colectiva serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 34 de dicho Convenio).

⁵³⁹ Vid. punto 4 del Cap. V del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

2. Garantías.

Dejando al margen el derecho al disfrute del crédito horario, pues se aborda separadamente más abajo, la tendencia dominante en los convenios que no guardan silencio sobre las garantías de los representantes es la de remitirse directamente al Estatuto de los Trabajadores⁵⁴⁰. Aún señalando también que las garantías que disfrutarán los representantes de los trabajadores serán las previstas en la legislación vigente, el CC Empresa Mixta Madrid las extiende a los dos años siguientes a la expiración de su mandato⁵⁴¹. El único convenio que reproduce parte de la previsión legal, aún sin ir más allá, es el CC EMUCESA. No hay, por tanto, avance en lo que éste expone con respecto a la prohibición de despido y sanción de los miembros del Comité o los Delegados de personal ni en relación a la necesidad de tramitación de expediente contradictorio. Lo mismo ocurre con la posesión de prioridad de permanencia o con la no discriminación en su promoción económica o profesional⁵⁴², e igualmente con el reconocimiento de la posibilidad de ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación⁵⁴³. Está claro que este derecho viene limitado legalmente por el deber de sigilo profesional aplicable a los miembros de los órganos unitarios y que también está íntimamente relacionado con el derecho de información pasiva que tienen dichos representantes. La única mención de este asunto se encuentra en el CC Empresa Mixta Madrid, y tiene mucho sentido haber introducido esta preocupación si se atiende a la importancia con que el mismo convenio relata, como se ha visto, la información que debe ser remitida al comité de empresa. Así pues, en su art. 74.4 se subraya que “los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional respecto de las materias que por razón de su cargo representativo conozcan, y aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega”.

II.- DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIONES SINDICALES

Sobre los derechos de libertad sindical, es frecuente encontrar convenios en los que se recurre a una simple remisión a la ley. Así se hace en convenios sectoriales, entre los que se repite una fórmula que estipula que “en materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia que se da aquí por reproducida”⁵⁴⁴. El mismo lacónico recurso se identifica en algún convenio de empresa, en el que, a efectos de los derechos sindicales, se dice que se estará a lo dispuesto en la LOLS⁵⁴⁵. Otras veces, los convenios acompañan esta referencia legal con una ligera regulación de algunos derechos sindicales, aunque la mayoría son remitidos, de nuevo, a la ley.

⁵⁴⁰ Así lo hacen el CC Funeraria Municipal de Córdoba (art. 49), el CC Serveis Funeraris de Barcelona (art. 99) y el CC EMFSA (art. 40). Una cláusula distinta, aunque sin aportar gran novedad, es la del CC Funerarias Leonesas: “ningún delegado de personal podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según convenio” (art. 32).

⁵⁴¹ Art. 76.a) CC Empresa Mixta Madrid.

⁵⁴² Epígrafe 1 y 2 del art. 49 CC EMUCESA.

⁵⁴³ Art. 49.3 CC EMUCESA.

⁵⁴⁴ CC Pompas Fúnebres Badajoz (art. 36) y CC Pompas Fúnebres de Sevilla (art. 31).

⁵⁴⁵ Art. 35 CC Necrópolis de Valladolid.

Entre los de ámbito sectorial están el CC Pompas Fúnebres de Asturias (art. 24 sobre cuota sindical y art. 25 sobre garantías sindicales), CC Pompas Fúnebres Barcelona (art. 55 sobre la cuota sindical) y CC Pompas Fúnebres Cádiz (art. 33 sobre Secciones sindicales, en los términos que en seguida se verán); y entre los de empresa está el CC Funerarias Leonesas (que tan sólo se ocupa de la cuota sindical -art. 32- y de las garantías sindicales –art. 33- con el reenvío a la ley).

En la parte de los convenios que sí tratan esta materia, algunos inician la regulación con un reconocimiento expreso del derecho de libertad sindical a través de la declaración acerca de que “todos los trabajadores tienen el derecho a sindicarse libremente para la defensa de sus intereses económicos y sociales, en los términos establecidos en la Ley orgánica de libertad sindical”⁵⁴⁶. Se remarca este derecho continuando con la relación de los derechos genéricos del contenido esencial de la actividad sindical que recoge el art. 8.1 de dicha Ley: “la empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, así como que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información sindical, siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal en la empresa”⁵⁴⁷. Por lo general se mantiene esta redacción con algunas variantes, como la inclusión del derecho a recaudar cuotas⁵⁴⁸. Hay redacciones que desde un punto de vista sistemático son menos afortunadas⁵⁴⁹ y otras que, aun siendo bastante parejas con los anteriores convenios, sin embargo son más positivas para el ejercicio de tales derechos. Es el caso del CC Pompas Fúnebres de Galicia, cuyo art. 33 dispone que las empresas “admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones con los demás trabajadores y con el asesoramiento de representantes de su sindicato ajenos a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de las empresas”. Se desprenden de este texto tres avances: a) el alcance de las reuniones a los trabajadores no afiliados al sindicato; b) la presencia de asesores del sindicato (mejora la dicción del art. 9.1.c. de la LOLS en cuanto a que ésta circunscribe el acceso a la empresa de representantes provinciales o de ámbito superior, mientras que aquí no se especifica esta limitación); y c) que los derechos descritos deben realizarse sin que perturben la actividad normal de la empresa, por lo que está abierta la posibilidad de que incluso se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo. Algo parecido sucede con el CC Empresa Mixta Madrid, que reconoce el “derecho de acceso a la empresa a los dirigentes sindicales, previa puestas en conocimiento de la dirección de la misma por parte de los delegados sindicales o por el comité de empresa” (art. 80.c), así como “el derecho a difundir propaganda sindical o social en horas de trabajo, siempre que no se perturbe el mismo” (art. 80.d). Quizás el hecho de incorporarlos en el art. 80, que viene enunciado como “garantías de los delegados sindicales”, pudiera suscitar el problema interpretativo de entender que la aplicación de estos derechos mejorados es únicamente para aquellos delegados (por ejemplo, que la difusión de la propaganda en horas de trabajo sólo sea posible por parte de los delegados sindicales o que el acceso de cualquier dirigente sindical es sólo factible

⁵⁴⁶ Art. 97 CC Serveis Funeraris de Barcelona y art. 33 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

⁵⁴⁷ Art. 97 CC Serveis Funeraris de Barcelona, que lo condiciona, además, a que sea “de acuerdo a las disposiciones legales existentes sobre el particular”.

⁵⁴⁸ CC EMFSA, art. 39 y CC Pompas Fúnebres de Valencia, art. 51.

⁵⁴⁹ el CC La Montañesa, art. 32, mezcla este reconocimiento declarativo de derechos sindicales junto a otros, todo dentro del epígrafe titulado “cuota sindical”)

bajo la previa invitación de los representantes); sin embargo parece más lógico presumir que se debe a una mala ubicación en la redacción del texto del convenio y que el alcance de estos derechos es más general.

Siguiendo esta línea declarativa, el CC EMUCESA reconoce la libertad de expresión en su art. 48.1: “ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, y todos podrán exponer en la Empresa libremente sus opiniones sobre el particular”. Como puede apreciarse, también se incluye la prohibición de discriminación por pertenencia a un sindicato, que es una garantía que también se cuida en más convenios, tanto en el momento de la contratación como para lo largo de la relación laboral. Así, se establece que las empresas “no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical⁵⁵⁰. Pero esta protección abarca también la vertiente negativa de la libertad sindical en dos convenios; lo que significa que “el empleo de un/a trabajador/a no podrá condicionarse por el hecho de estar o no afiliado” a un sindicato⁵⁵¹, implicando que “la empresa respetará la libertad de sindicación o no de los trabajadores/as”⁵⁵².

Para el CC Pompas Fúnebres de Valencia todos estos derechos tienen la finalidad de facilitar la función protagonista que otorga a las organizaciones sindicales y que expresamente está aludida en su art. 51: “las empresas afectadas por el presente convenio consideran a los sindicatos debidamente constituidos, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas legalmente a los delegados y comités de empresa”. Este motivo explica que dicho convenio se dedique a regular exclusivamente la representación sindical en la empresa. Del conjunto de los convenios de la muestra, el contenido localizado que hace referencia a las secciones y a los delegados sindicales no es demasiado extenso, como se puede apreciar a continuación.

1. Secciones Sindicales.

Es muy escasa la regulación de las secciones sindicales en los convenios de este sector de actividad. Con un tenor similar al acabado de ver, el CC Pompas Fúnebres Cádiz y el CC Pompas Fúnebres Málaga reconocen que “las secciones sindicales con implantación en los centros, tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con las empresas en las cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados, en el seno del centro de trabajo”⁵⁵³. Por su parte, el art. 38.1 del CC EMFSA indica que junto a los comités de empresa, los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses son las secciones sindicales de los sindicatos más representativos. En el caso de querer darle a esta cláusula cualquier valor sustantivo, su redacción devendría discriminatoria –y por tanto contraria a la Libertad Sindical- para los sindicatos que no ostenten la condición de más representativos (si por tal concepto, a falta de otra definición en el propio

⁵⁵⁰ Art. 33 CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 51 CC Pompas Fúnebres de Valencia y art. 39 CC EMFSA.

⁵⁵¹ Art. 39 CC EMFSA.

⁵⁵² Art. 48.1 CC EMUCESA.

⁵⁵³ Respectivamente, art. 33 y art. 53.

convenio, se entiende el que se deriva de los artículos 6 y 7 LOLS), puesto que el reconocimiento de exclusividad que se les otorga no tiene fundamento objetivo que lo justifique. Seguramente es resultado de la confusión de conceptos jurídicos que se produce en el texto de las cláusulas de este convenio en materia de derechos colectivos, pues, más adelante, su art. 39.2 señala que “las centrales sindicales podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos”, por lo que, con toda claridad, no se circunscribe a los sindicatos más representativos la posibilidad de constitución de secciones. Mayor perplejidad causa lo que se dispone en el epígrafe tercero del mismo artículo, al decir que “la E.F.M.S.A. y las organizaciones sindicales podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales a favor de un determinado número de trabajadores/as que pertenezcan a dichas organizaciones”. Efectivamente, las dudas que se plantean son variadas. Por ejemplo, una es sobre si se refiere a una parte de los trabajadores afiliados o, lo que es más coherente, si los favorecidos serían todos los que pertenecen a esos sindicatos, que son una parte de los trabajadores de la empresa; y otra sería acerca de lo que puedan consistir tales “sistemas”, que en todo caso no podrían ser condiciones más favorables vedadas a los no afiliados, pues de lo contrario se incurriría en una cláusula de garantía sindical proscrita por la Constitución por atentar contra el derecho de libertad sindical negativa (vertiente que, por otro lado, se ha visto que reconoce el propio convenio en el art. 39.1). De cualquier forma, es clara la preferencia hacia a las representaciones sindicales, como queda patente en la concesión de horas laborables para la realización de asambleas convocadas por las secciones (art. 41.2, tema que se trata más abajo).

El CC Empresa Mixta Madrid también concede horas anuales en tiempo de trabajo para que las secciones sindicales celebren reuniones y asambleas, entre otros actos (art. 81). Este derecho, junto al de disponer de un local, es el único que se reconoce expresamente a dichas representaciones. Previamente, se manifiesta que “los trabajadores/as tendrán derecho a constituir secciones sindicales y a afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la LOLS”⁵⁵⁴.

Muy afín al estilo de la LOLS, el CC Funeraria Municipal de Córdoba detalla que “para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente sección sindical en el seno de la Empresa, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”. Como novedad –pero sin mejorar sustancialmente el régimen legal que con carácter general antes se ha visto- destaca que son funciones de las secciones: a) nombrar delegados sindicales conforme a lo previsto en la LOLS; b) fijar en los tablones de anuncios que al efecto facilite la Empresa para información sindical de todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato; c) recibir la información que le remita su sindicato, y difundirla en los locales de la Empresa, ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones; d) celebrar reuniones, previa notificación a la empresa y fuera del horario de trabajo; e) presentar sus candidatos en las elecciones a representantes de los trabajadores⁵⁵⁵.

⁵⁵⁴ Art. 79, titulado “secciones sindicales”

⁵⁵⁵ Art. 50 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

2. Delegados sindicales

El art. 10 LOLS crea la figura del delegado sindical para representar a las secciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria de aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato. Como es sabido, este precepto brinda la posibilidad de intervención de la negociación colectiva para su mayor concreción. Los convenios del sector funerario, sin embargo, no aprovechan en demasía esta facultad. En lo que afecta a la constitución de estos representantes, se localizan cláusulas de variada tipología; concretamente tres. La primera -cuyo mérito se incrementa por ser un convenio de sector- va mucho más allá de la dicción de la Ley, al rebajar considerablemente el umbral legal de 250 trabajadores y generalizar la presencia de los delegados sindicales en todos los centros de trabajo con una plantilla que exceda de treinta trabajadores. El requisito exigido a los sindicatos y centrales es que posean en dichos centros una afiliación superior al 30%. Si es así, “la representación del sindicato será ostentada por un delegado”. En consonancia, “el sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado en el centro de trabajo mediante un delegado lo acreditará de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo ésta al delegado como representante del sindicato a todos los efectos. El citado delegado deberá ser trabajador en activo de la empresa y será designado conforme a los estatutos de su sindicato”⁵⁵⁶.

La segunda es del todo incomprensible, al indicar que “cada sección sindical con implantación en el centro de trabajo tendrá derecho al nombramiento de un delegado, siempre y cuando que las centrales sindicales tengan el porcentaje exigido por la ley Orgánica de Libertad Sindical a nivel nacional y demás disposiciones legales, en especial el Estatuto de los trabajadores”⁵⁵⁷. Merecen apuntarse algunas reflexiones sobre esta cláusula: a) Cabe suponer que la implantación, al no decirse nada más en el convenio, se refiere a que la audiencia electoral obtenida por la sección sindical le ha dado acceso a contar con algún miembro en el comité de empresa. No hay dato en el convenio que invite a pensar que se trata de otra alternativa interpretativa más favorable para las secciones sindicales, como sería el entender que la implantación consista en tener afiliados, con independencia de los votos obtenidos en las elecciones a los órganos unitarios; más bien al contrario, la remisión al porcentaje exigido por la LOLS refuerza la primera idea. b) Precisamente sobre el porcentaje que cita, ni se comprende ni es válida la alusión de que sea a nivel nacional, puesto que la LOLS deja bien claro que el ámbito a tener en cuenta para estos resultados es el comité de empresa. Tampoco tiene sentido la especial llamada que efectúa al ET, pues éste no regula en absoluto esta materia. c) En fin, el convenio no se puede circunscribir a la designación de un único delegado para las secciones, sino que el número concreto será, al menos –y si no se ha mejorado por la negociación colectiva, que no es el caso- el que corresponda según la escala que el art. 10.2 LOLS establece en función del tamaño de la plantilla, siempre y cuando se haya obtenido más del 10 por ciento de los votos.

La tercera cláusula a destacar concierne al CC EMFSA, que de nuevo aparenta un cierto grado de confusión. El punto de partida es la afirmación de que “la

⁵⁵⁶ Art. 51 CC Pompas Fúnebres de Valencia

⁵⁵⁷ CC Pompas Fúnebres Málaga, art. 55.

representación de las secciones sindicales será ostentada por un/a Delegado/a Sindical, debidamente acreditado, que deberá ser trabajador/a en activo” de la empresa⁵⁵⁸. Podría conjeturarse si es un reconocimiento para todas las secciones sindicales, pero más adelante se despejan las dudas al consignarse que, en virtud del art. 10.2 LOLS, “el número de delegados/as sindicales por cada sección de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa será de uno”⁵⁵⁹. Hay que recordar dos aspectos de este convenio ya vistos anteriormente. Uno es sobre la elección que el mismo realiza, en su art. 38.2, que a efectos de la designación de los delegados sindicales “constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros que radiquen en un mismo municipio”; opción que, a diferencia de la constitución de los órganos unitarios, aquí sería viable. El otro es la observación que contempla, en su art. 38.1, a favor de los sindicatos más representativos, que para lo que afecta a la designación de los delegados sindicales no puede tener virtualidad alguna. Por último, sobre la acotación a un solo delegado sindical por sección, habría que recalcar lo dicho al tratar la cláusula del convenio anterior acerca de la escala establecida en el art. 10.2 LOLS. Ahora bien, en esta ocasión hay una ligera diferencia, pues mientras que aquél era un convenio de sector, por lo que no podía predeterminar cuál es la plantilla de las empresas por él afectadas, éste es de empresa, por lo que los redactores del convenio conocen con toda seguridad si el número de trabajadores no supera los 750, umbral hasta el que la escala legal confiere un único delegado sindical. En este sentido, es más cauto, aunque a la vez inútil por cuanto no aporta nada a la regulación legal, el CC Serveis Funeraris de Barcelona que reenvía directamente al art. 10 de la LOLS⁵⁶⁰.

Los cometidos dispensados a los delegados sindicales son atendidos solamente en dos convenios. Sin que ofrezcan gran novedad, vienen a decir que la función del delegado sindical es representar y defender los intereses del sindicato al que pertenezca y la de los afiliados, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa⁵⁶¹. El CC Pompas Fúnebres de Valencia detalla las funciones en un listado con un contenido similar a la relación de derechos que presenta el art. 10.3 LOLS, introduciendo algunas especificaciones que, en unos casos, restringen lo descrito por aquella Ley. Por ejemplo, la participación en los procedimientos sancionadores de los afiliados será en las faltas muy graves, mientras que la LOLS habla de las sanciones en general. También señala que los delegados serán informados en materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo y traslados colectivos, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y de sus posibles consecuencias; en tanto que la LOLS les reconoce el derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo.

Las garantías para el ejercicio de las funciones representativas de los delegados sindicales no gozan tampoco de especial recepción en los convenios. Escuetamente, algunos se ciñen a la aséptica indicación de que “los cargos electivos de carácter

⁵⁵⁸ Art. 39.2 CC EMFSA.

⁵⁵⁹ Art. 39.4 CC EMFSA.

⁵⁶⁰ “Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la empresa, tendrán el número de delegados sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores/as del centro de trabajo, determina el artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical” (art. 100 CC Serveis Funeraris de Barcelona).

⁵⁶¹ Art. 39.2 CC EMFSA y art. 51 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

sindical gozarán de los derechos que les conceda la legislación vigente en cada momento”⁵⁶². Como se sabe, según el art. 10.3 LOLS, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, en caso de que no formen parte de éste. Eso mismo es lo que se limitan a expresar el art. 80 del CC Empresa Mixta Madrid y el art. 39.4 del CC EMFSA, con la salvedad en ambos, al igual que otros convenios, del reconocimiento explícito del crédito horario (que se analiza más abajo). Precisamente a raíz de este tema, se identifican dos figuras pertenecientes a las secciones sindicales no citadas por la LOLS y a las que el CC Serveis Funeraris de Barcelona les reviste de ciertas horas retribuidas anuales: son los presidentes y secretarios de las secciones sindicales. Curiosamente, se les reconoce tal crédito horario “independientemente de los derechos establecidos por las normas laborales y suplementando a éstos”⁵⁶³. Habrá que imaginar que tal previsión de redundancia acaecerá cuando el presidente y secretario de sección tengan la condición simultánea de delegados sindicales.

3. Cuota sindical.

Es deseable que la negociación colectiva concrete los términos con los que el art. 11.2 LOLS regula el descuento de las cuotas sindicales. Aun así, la mayoría de los convenios guarda silencio o, a lo sumo, cita la recaudación de la cuota entre la declaración de derechos sindicales relatada al principio de este apartado. Nula contribución supone la introducción en el convenio de la advertencia de que, “en cuanto a la cuota sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS)”⁵⁶⁴. Según el régimen legal de esta institución jurídica, las empresas procederán al descuento de las cuotas sobre los salarios a solicitud del sindicato y siempre previa conformidad del trabajador afiliado. Aunque sean muy parecidas a la redacción de la Ley, un par de convenios aportan dos tenues precisiones que son corrientes en la aplicación práctica del descuento: que el permiso del trabajador sea por escrito y que el abono mensual se realice vía bancaria⁵⁶⁵. Otros convenios trasladan la solicitud a los trabajadores afiliados, en lugar de que sean los sindicatos – tal como dispone la LOLS-, de lo que se deduce que con ello se solventa la cuestión de la autorización previa. Las cláusulas suelen ser del tenor siguiente: “por requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente”⁵⁶⁶, aunque hay convenios que abren esta posibilidad a todos los sindicatos, sin restringirse a los que lo hayan negociado⁵⁶⁷. Hay dos supuestos que despuntan del resto por su claridad. Uno de ellos es por la concisión de la redacción: “La empresa descontará en nómina, a los que

⁵⁶² Textualmente: art. 25 CC Pompas Fúnebres de Asturias y art. 33 CC Funerarias Leonesas.

⁵⁶³ Art. 106 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁵⁶⁴ Art. 55 CC Pompas Fúnebres Barcelona.

⁵⁶⁵ “Las empresas, a solicitud de las Centrales Sindicales y previa autorización por escrito del interesado, procederán al descuento en nómina de la cuota sindical y su abono mensualmente en la cuenta bancaria que los Sindicatos designen al efecto”. De nuevo coinciden textualmente en la redacción el CC Pompas Fúnebres de Asturias (art. 24) y el CC Funerarias Leonesas (art. 32).

⁵⁶⁶ Art. 33.2 CC Pompas Fúnebres de Galicia. Las partes del CC La Montañesa se comprometen a desarrollar el “descuento en nómina de la cuota sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten (art. 32).

⁵⁶⁷ CC Serveis Funeraris de Barcelona indica, un tanto enrevesadamente, que “por requerimiento de los trabajadores/as afiliados a un sindicato, la empresa descontará en su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, por cuenta del correspondiente sindicato” (art. 98).

así lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen y abonará dicha cuota en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador/a, debiendo entregar mensualmente relación de los cobros a las secciones sindicales”⁵⁶⁸. El otro por el detalle de los requisitos: “A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libro de la caja de ahorros al que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán dichas retracciones, salvo indicación escrita en contrario, por un período de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al trabajador y al delegado sindical, si lo hubiere”⁵⁶⁹.

III.- CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS.

Uno de los derechos colectivos que más atención suelen recibir en la negociación colectiva es el de la garantía de los representantes de los trabajadores a disfrutar del crédito horario contemplado en el art. 68.e) ET. El sector de funerarias no es una excepción, aunque es necesario especificar que el esmero existente recae en los convenios de empresa, pues entre los de sector sólo dos convenios tratan escuetamente este derecho⁵⁷⁰. En muchas ocasiones, los convenios tratan conjuntamente el crédito de horas para los representantes unitarios y los delegados sindicales, siguiendo la indicación de la LOLS de que éstos tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, si no forman parte de los mismos. Algún convenio incluye también a los delegados de prevención⁵⁷¹.

No es habitual que, a diferencia de otros derechos sindicales, se haga una simple remisión a la Ley. La excepción sería el CC EMUCESA, según el cual “los miembros del Comité de empresa y/o delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores/as que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad, en función del número de trabajadores/as, serán los establecidos en el artículo 68-e) del Estatuto de los Trabajadores”⁵⁷².

De la regulación localizada, se desprenden como principales los siguientes puntos.

1. Cuantía y retribución

El art. 68.e) ET acota las horas a las que tiene derecho mensualmente cada representante en relación al tamaño de la plantilla. No obstante, los convenios suelen fijar una cantidad. Por ejemplo, el CC Empresa Mixta Madrid reconoce a los miembros del comité de empresa y a los delegados sindicales “cuarenta horas mensuales para

⁵⁶⁸ Art. 82 CC Empresa Mixta Madrid.

⁵⁶⁹ Art. 51 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁵⁷⁰ CC Pompas Fúnebres Barcelona y CC Pompas Fúnebres de Galicia.

⁵⁷¹ CC Serveis Funeraris de Barcelona, art. 101.

⁵⁷² Art. 49.4 CC EMUCESA.

labores propias”⁵⁷³; es decir, el máximo previsto en la escala legal. Más frecuentes son los convenios que determinan la cuantía en 30 horas al mes⁵⁷⁴. Se supone que en estos casos se mejora o iguala la cantidad que correspondería según el ET, pues de lo contrario se aplicaría la previsión legal, al ser norma de derecho necesario. Por eso es aclaratoria la redacción del CC Serveis Funeraris de Barcelona en cuanto desea atenerse a la escala del ET: “el crédito de horas laborales retribuidas, para el ejercicio de las funciones representativas de los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales y de prevención, debe ajustarse proporcionalmente a las modificaciones de plantilla, estableciéndose así que, en la actualidad, cada uno de los miembros dispone de 30 horas mensuales”⁵⁷⁵.

Un fenómeno que se ha diseñado en la negociación colectiva es la atribución de una bolsa de horas para su reparto entre los propios representantes. En este sector, el CC Funeraria Municipal de Córdoba es el único convenio que ha optado por esta alternativa. Ateniéndose a su art. 49, “el comité de empresa dispondrá de un cómputo anual de 900 horas retribuidas, a distribuir entre sus miembros de forma que los componentes de cada sindicato dispongan de la parte proporcional al resultado obtenido en las elecciones, para atender a sus funciones representativas”. Aunque no lo señale, debe entenderse que las hipotéticas candidaturas no sindicales entrarían en igual condición en la gestión de las bolsas, al ser legalmente reconocido el crédito horario como un derecho subjetivo del que no se puede privar a los representantes. También se parte de la base de que el total de esas horas reconocidas en el convenio no puede ser inferior a las que resulten de multiplicar el crédito anual del conjunto de miembros del comité⁵⁷⁶.

Si un mismo trabajador ostenta la doble condición de miembro del comité y delegado sindical, las horas de las que dispone no se duplican, al igual que ocurre, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con los delegados de prevención. Sin embargo, en este contexto se anuncian unos supuestos excepcionales en dos convenios. Uno se trata de lo anticipado anteriormente sobre las 20 horas al año que el CC Serveis Funeraris de Barcelona reconoce a los presidentes y secretarios de las secciones sindicales. Este crédito horario, aun cuando de nimia cuantía en comparación con el regulado en el art. 68.e) ET –lo que no le resta interés-, es independiente y suplementario del que puedan disfrutar dichos trabajadores por ser miembros del comité o delegados sindicales. El otro es el crédito mensual de 30 horas sindicales que el CC EMFSA concede a cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio. Se sobreentiende que se hace referencia a los tres miembros que componen la parte que representa a los trabajadores, de ahí la calificación de “sindicales” de dichas horas. Como tal representación en la Comisión está “formada por miembros del comité de empresa y/o delegado sindical”⁵⁷⁷, el texto no incitaría duda sobre la interpretación favorable al carácter adicional de este crédito sobre las horas de las que dispongan por su condición de representante unitario o

⁵⁷³ Respectivamente, arts. 76.b) y 80.b) CC Empresa Mixta Madrid.

⁵⁷⁴ Art. 24 CC Servicios Funerarios de Bilbao y art. 40 CC EMFSA.

⁵⁷⁵ Art. 101 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁵⁷⁶ Se deduce de la cifra de 900 horas que el comité de esta empresa está compuesto por 5 miembros (cada uno de ellos con un crédito de 180 horas anuales, que se corresponden con las 15 horas mensuales que se prevé en el art. 68.e) ET para los centros de trabajo de hasta 100 trabajadores).

⁵⁷⁷ Punto 1 y 3 de la Disposición final Primera CC EMFSA.

sindical, que según lo dictado por el propio convenio son también 30 horas mensuales. Sorprende que resulten tantas horas –60 en total- cuando la Comisión se reúne de ordinario cada dos meses⁵⁷⁸.

Al hacer uso de las horas, su naturaleza retribuida implica que los representantes no sufrirán merma en la percepción de su salario. Por ello se introducen pequeños matices en la redacción de las cláusulas que desean denotar este hecho, del tipo de que las horas son “retribuidas a todos los efectos”⁵⁷⁹ o que se disfrutarán “sin perjuicio de la remuneración correspondiente”⁵⁸⁰.

2. Acumulación y régimen de uso.

El art. 68.e) ET contempla la posibilidad de cesión de horas entre los representantes, de manera que al ceder unos parte de su derecho de crédito mensual a otros –hasta llegar a la totalidad del mismo- puede producirse incluso la figura del liberado. Pero en todo caso se exige legalmente que la acumulación se pacte en la negociación colectiva. Lo único que hacen los convenios de ámbito sectorial de la muestra que incluyen regulación del crédito horario es entrar en esta posibilidad de acumulación, pero sin apenas aportar detalle. Uno dispone que “las empresas reconocerán la acumulación de horas sindicales entre los delegados o miembros del comité de empresa”⁵⁸¹, y el otro que “las horas sindicales serán gestionadas por los representantes de los trabajadores, pudiendo acumularse mediante acuerdo de los delegados en el ámbito de la empresa, previa comunicación a la empresa”⁵⁸². Lo positivo es que al menos podrá operarse la acumulación entre los representantes de los trabajadores de las empresas afectadas por dichos convenios. Ambos citan a los delegados sin otra especificación y sin que se deduzca del contexto de su articulado si se refieren sólo a los delegados de personal o alcanza a los delegados sindicales; por tanto debería entenderse que la acumulación asiste a los dos tipos de representantes. De mayor enjundia son los convenios de empresa. Unos, reconocen el derecho de la acumulación únicamente a los miembros del comité de empresa⁵⁸³ o a éstos y a los delegados de personal⁵⁸⁴; mientras que otros convenios abarcan, junto a los representantes unitarios, a los delegados sindicales⁵⁸⁵ o incluso a los delegados de prevención⁵⁸⁶.

El régimen de disfrute de la acumulación varía de unos convenios a otros, según los condicionantes que se imponen. Unos patronos son más abiertos, como el del CC Empresa Mixta Madrid, que prevé que “el comité de empresa podrá realizar, mediante compensación, acumulación de horas sindicales de sus distintos miembros, en uno o varios de sus componentes”. Otros reducen la cesión, pues debe ser entre

⁵⁷⁸ Pudiendo hacerlo con mayor frecuencia previo acuerdo de las partes y a petición razonada de una de las ellas (Punto 1 D. f. Primera).

⁵⁷⁹ Arts. 76 y 80 CC Empresa Mixta Madrid.

⁵⁸⁰ Art. 40 CC EMFSA.

⁵⁸¹ Art. 55 CC Pompas Fúnebres Barcelona.

⁵⁸² Art. 33.3 CC Pompas Fúnebres de Galicia.

⁵⁸³ Art. 76.b) CC Empresa Mixta Madrid y art. 49 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁵⁸⁴ CC La Montañesa (art. 32) y CC Servicios Funerarios de Bilbao (art. 25)

⁵⁸⁵ CC EMFSA (art. 40)

⁵⁸⁶ CC Serveis Funeraris de Barcelona (art. 102).

representantes de la misma sección⁵⁸⁷, de manera que el liberado resultante pertenezca al mismo sindicato que los cedentes⁵⁸⁸.

En general no se esboza ningún límite en la cuantía de horas que se pueden ceder ni recibir, lo que permite la aparición de los representantes relevados de la obligación de trabajar. En comparación al resto, es mucho más restrictivo el CC Serveis Funeraris de Barcelona, pues la acumulación mensual permitida que provenga de uno o más de los representantes cedentes no puede sobrepasar en más de la mitad del crédito de horas que le corresponde como derecho propio al cesionario⁵⁸⁹, aunque esta limitación no es tajante, ya que se deja abierta la eventualidad de acuerdos individualizados con la empresa (y, por tanto, teóricamente también una potencial mayor arbitrariedad en su concesión, por lo que se deberá poner especial celo en que no se atente contra el derecho de libertad sindical).

Por eso, desde el punto de vista de la gestión, quizás es más práctica la opción de la bolsa de horas perfilada en el CC Funeraria Municipal de Córdoba, puesto que el Comité de empresa podrá distribuir y acumular las horas del cómputo anual conjunto que correspondan a sus distintos miembros “en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas”. El único requisito que se exige al comité –y es lógico por otra parte– es que, al igual que en otros convenios, dicha distribución sea comunicada a la dirección de la empresa⁵⁹⁰.

El CC La Montañesa contiene un modelo de acumulación que encierra cierto grado de enigma. Textualmente ordena que “las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delgados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona por períodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la Dirección de la empresa”. De ella, se derivarían dos lecturas bien distantes. Una, que la cesión entre representantes se puede realizar con la doble condición de que el beneficiario receptor de las horas sea una sola persona y que se haga con un máximo temporal de un trimestre. La otra versión gravitaría en torno a que no se trata de una cesión entre representantes, sino que cada uno de ellos, individualmente, puede juntar las horas que le corresponderían en un período de tiempo que no sobrepase los tres meses. Esta segunda idea distaría de la previsión que el art. 68.e) ET traza para este derecho –que lo configura con un módulo temporal mensual–, pero no tendría por qué ser contraria a la Ley. Aunque pareciera a primera vista que el primer sentido es el más coherente, el resto de la cláusula del convenio parece sugerir lo contrario: “Igualmente, para el supuesto que haya

⁵⁸⁷ “Dichas horas sindicales podrán ser acumuladas mensualmente en los miembros del Comité y Delegados de Personal de cada Central Sindical” (art. 24 CC Servicios Funerarios de Bilbao)

⁵⁸⁸ El CC EMFSA prescribe que las horas de los créditos mensuales para los representantes de los trabajadores y delegados sindicales “podrán acumularse en uno o varios Delegados/as o miembros de las Secciones Sindicales, comunicándolo a la E.F.M.S.A. con antelación suficiente, pudiendo, en su caso, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de la remuneración correspondiente” (art. 40).

⁵⁸⁹ El convenio es muy explicativo al respecto: “se permite la acumulación de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa, y delegados sindicales y de prevención, de uno o varios, a favor de otro miembro, siempre que sea en cómputo mensual, y que no sobrepase en más de un 50% del crédito de horas sindicales que por ley les corresponde; es decir, que entre las horas sindicales propias y las horas cedidas no se superen las 45 horas al mes, salvo casos que puedan ser negociados individualmente con la Dirección General de la empresa” (art. 102 CC Serveis Funeraris de Barcelona).

⁵⁹⁰ Art. 49 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

únicamente un delegado de personal, éste podrá acumular las horas de un mes junto con las del siguiente, previa notificación y justificación a la dirección de la empresa”⁵⁹¹. Una visión integradora se fundamentaría en que lo realmente deseado por los negociadores del convenio es facilitar la actuación de las tareas representativas cuando éstas requieran más tiempo del dispuesto a través de las horas mensuales del crédito propio, por lo que, en un primer momento, se diseña una acumulación en un único representante de horas provenientes de otros miembros del comité o delegados de personal –con el tope de los tres meses-. Este mecanismo no funcionaría, obviamente, en el supuesto de existir un solo delegado de personal, por lo que el convenio mejora con respecto al ET y permite que se junten horas de un mes con el siguiente, siempre y cuando se justifique la necesidad de este proceder a la empresa.

Sobre el régimen de uso de las horas retribuidas, los convenios suelen argüir que están destinadas para la gestión de asuntos relacionados con el cargo de los representantes⁵⁹². Es lógica la previa comunicación a la empresa cuando se vaya a cursar la acumulación de horas cedidas entre representantes, así como también lo es el aviso anticipado de la ausencia del trabajo causada por el uso del crédito, a los efectos de que la empresa pueda acomodar la organización productiva ante esa ausencia prevista. En cambio, sobre la justificación del correcto empleo de este derecho, la Jurisprudencia ha concebido que los empresarios no pueden ejercer control alguno, ni previo ni posterior. En los convenios no se recogen previsiones en esta dirección, con la salvedad de un par de ellos. El CC EMFSA expone que “la utilización del crédito de horas tendrá carácter preferencial, con la única limitación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse”⁵⁹³; en tanto que en el CC Funeraria Municipal de Córdoba, por su lado, se anota que los miembros del Comité de empresa “contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe de Servicio correspondiente para llevar a cabo su trabajo, debiendo preavisar con una antelación de 1 día, salvo imprevistos o urgencias. Dadas las características del servicio, la disponibilidad de dichas horas en los días solicitados se autorizará siempre que no pongan en peligro la realización de los servicios en ese día, según criterio de la empresa”. Ambos convenios también recalcan que ciertas horas empleadas por los representantes en sus funciones no computa a efectos de consumo de su crédito horario. En el caso del último de los convenios citados será cuando se trate de tiempo dedicado a requerimiento de la Empresa o a consagrado a la negociación del convenio colectivo”⁵⁹⁴. El CC EMFSA pormenoriza que “las reuniones que se celebren convocadas por la Dirección con los/las distintos/as representantes no consumirán horas sindicales y, en todo caso, si la reunión es a petición de la Dirección, los/las representantes que acudan a la misma estando en día libre, podrán disfrutar dicho día mediante descanso compensatorio”.

IV.- DISPOSICIÓN DE TABLONES Y DISFRUTE DE LOCALES.

El derecho a disponer del uso de ambas facilidades aparece estipulado legalmente tanto para las representaciones unitarias (en el art. 81 ET) como las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y las que, sin serlo, tengan presencia

⁵⁹¹ Art. 32 CC La Montañesa.

⁵⁹² Por todos, CC Servicios Funerarios de Bilbao (art. 24).

⁵⁹³ CC EMFSA, art. 40.

⁵⁹⁴ Art. 24 CC Servicios Funerarios de Bilbao.

en los comités de empresa (art. 8.2 LOLS). Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos pueden puntualizar y mejorar la reglamentación legal. Seguidamente se comprueba su repercusión en los convenios del sector de actividad objeto de análisis.

1. Derecho a disponer de tablonos de anuncios.

Los convenios de ámbito superior a la empresa en los que se registran instrucciones concernientes al uso de tablonos de anuncios, se reproduce una misma enunciación con unos términos del siguiente calibre: “Las empresas instalarán en un sitio visible y accesible a todos los trabajadores, dentro de los centros de trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales que se regirá por las disposiciones legales en la materia”⁵⁹⁵. Distinto es otro convenio que, siendo igualmente parco, aporta una mejora considerable con relación a la legislación citada, ya que genera el derecho de todos los sindicatos a disponer de tablonos de anuncios en todos los centros de trabajo con una plantilla superior a 3 trabajadores. El único condicionante es la presentación previa a la dirección del centro de una copia de las comunicaciones que se insertarán en el tablón⁵⁹⁶.

Entre los convenios de empresa, los resultados no son tampoco demasiado halagüeños. Por un lado, el CC EMFSA marca la obligación de que en los centros de trabajo existan tablonos de anuncios “para que las centrales sindicales legalmente reconocidas inserten sus comunicados”⁵⁹⁷. Con ello se faculta el empleo de esta facilidad a todos los sindicatos, aunque no se especifica si será un único tablón para todas las centrales que no tengan derecho a uno propio según la LOLS o si se compartirán con la representación unitaria o las otras secciones sindicales. Se evitan este tipo de polémicas con redacciones como la del CC Funeraria Municipal de Córdoba, que exige a la empresa la puesta a disposición “del Comité de Empresa y Secciones Sindicales de un tablón de anuncios, en un lugar adecuado a su finalidad, por cada centro de trabajo”⁵⁹⁸.

Más preclaro es el CC Serveis Funeraris de Barcelona, pues “existirá un tablón de anuncios en cada centro de trabajo y en un lugar de fácil acceso para los trabajadores, que estará a disposición del Comité de Empresa, para la publicación de aquellas cuestiones que se consideren de interés laboral. Asimismo se dispondrá de un tablón de anuncios, con los mismos fines, para cada sección sindical que tenga representación en el Comité de Empresa”⁵⁹⁹. Pero se olvida que las secciones de los sindicatos más representativos tienen derecho al tablón, aun sin contar con presencia en el comité (art. 8.2.a. LOLS).

⁵⁹⁵ Los tres convenios que reproducen esta fórmula pertenecen a Andalucía: CC Pompas Fúnebres Málaga (art. 52), CC Pompas Fúnebres Huelva (art. 30) y CC Pompas Fúnebres Cádiz (art. 32).

⁵⁹⁶ Es el CC Pompas Fúnebres de Valencia, que, como se ha dicho en anteriores ocasiones, concede un tratamiento altamente beneficioso para las representaciones sindicales. Como puede apreciarse, la letra de la cláusula que regula el tablón –y del convenio en general no se desprende lo contrario– extiende este derecho a todos los sindicatos: “En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 3 trabajadores, existirán tablonos de anuncio en los que los sindicatos, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro” (art. 51).

⁵⁹⁷ Art. 39.1CC EMFSA.

⁵⁹⁸ Art. 52 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁵⁹⁹ CC Serveis Funeraris de Barcelona, art. 104.

2. Derecho al local.

Ante el silencio de los convenios de sector, debe acudir a los de ámbito empresarial para averiguar el avance de la negociación colectiva sobre la regulación legal. No obstante la mala ubicación sistemática y el poco derroche imaginativo de alguna cláusula, es positivo el mero hecho de decir que “la empresa habilitará un local adecuado para los representantes de los trabajadores”⁶⁰⁰, al provocar una mayor seguridad jurídica. La razón radica en que el art. 81ET subordina el deber de la empresa a que las características del centro de trabajo permitan la cesión de un local adecuado, por lo que, con aquella mención del convenio colectivo, el carácter indeterminado del derecho legal pierde su condicionalidad y deviene plenamente obligatorio.

La titularidad del derecho a usar el local suele concederse o bien únicamente al comité de empresa⁶⁰¹ o bien para que este órgano lo comparta con las secciones sindicales y los delegados de prevención⁶⁰². El CC Empresa Mixta Madrid indica que el local del comité “podrá ser utilizado por las secciones sindicales si así lo desean”⁶⁰³, de manera que pasa a ser potestativo, a voluntad de las secciones. Sin embargo, más adelante en el mismo convenio se dice que “las secciones sindicales dispondrán en la empresa de un local”, pero no queda claro si es un local distinto al anterior. En definitiva, no se sabe si las secciones tienen derecho a exigir, en virtud del convenio –y no de la ley-, un local propio o deben conformarse con compartir el del comité. Repárese que estos convenios están generalizando el derecho a todas las secciones sindicales, por lo que mejoran la letra de la LOLS.

La adecuación exigida por las normas legales es concretada en dos líneas por los convenios. Una de ellas, en lo que atañe a la ubicación del local, que tendrá que estar en las instalaciones de la empresa⁶⁰⁴ o “racionalmente ubicado”⁶⁰⁵. La otra es en cuanto a la dotación material. Ésta oscila desde la disposición de un teléfono⁶⁰⁶ a la inclusión de mobiliario y equipo informático⁶⁰⁷. El CC EMFSA exige, además de lo anterior, a que el local tenga llave, máquina de escribir y material de oficina suficiente y adecuado. El CC Serveis Funeraris de Barcelona, por su parte, indica que será “con los medios necesarios (teléfono, correo electrónico, intranet, impresora y fax) para el ejercicio de sus funciones”⁶⁰⁸. No debe olvidarse que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007⁶⁰⁹ aconseja que “la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores”.

⁶⁰⁰ Es el CC Servicios Funerarios de Bilbao, que sitúa este derecho dentro del art. 29, que se dedica al comité de seguridad y salud.

⁶⁰¹ CC Funeraria Municipal de Córdoba (art. 49, muy sucinto también) y CC EMFSA (Disp. final 2ª)

⁶⁰² Tras mencionar el local del comité de empresa, el CC Serveis Funeraris de Barcelona añade que “este local podrá ser compartido por las diferentes secciones sindicales, así como por los delegados de prevención” (art. 103).

⁶⁰³ CC Empresa Mixta Madrid, art. 76.d).

⁶⁰⁴ CC Serveis Funeraris de Barcelona (art. 103) y CC Empresa Mixta Madrid (art. 76.d).

⁶⁰⁵ Disp. final 2ª CC EMFSA.

⁶⁰⁶ CC Empresa Mixta Madrid.

⁶⁰⁷ CC Funeraria Municipal de Córdoba.

⁶⁰⁸ CC Serveis Funeraris de Barcelona (art. 103).

⁶⁰⁹ En su página 43.

V.- CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS Y OTRAS CLÁUSULAS

1. Derecho de reunión

La celebración de reuniones en la empresa no es sólo una facultad que tienen los afiliados a un sindicato en virtud del art. 8.1. LOLS, sino que es un derecho básico de todos los trabajadores según consta en el art. 4 del ET; norma ésta que, a diferencia de la primera, regula más copiosamente el desarrollo de las asambleas de trabajadores en el centro de trabajo. El detalle en el que entran los arts. 77 a 80 ET no es óbice para la intervención de los convenios colectivos en esta asignatura.

Un tercio de los convenios de la muestra que mencionan expresamente el derecho de asambleas entre su articulado, lo hacen para remisión directa a la Ley⁶¹⁰. El CC Pompas Fúnebres Barcelona indica que “los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa. Cualquier convocatoria de asamblea será comunicada a la empresa con 48 horas de antelación”. Parecida expresión emplea el CC Pompas Fúnebres Málaga, a la que añade una salvedad para la exigencia del preaviso, que no será necesario en caso urgente⁶¹¹. Y a esto, el CC Pompas Fúnebres Cádiz agrega la necesidad de que en ambos supuestos -esto es, tanto las asambleas ordinarias preavisadas con 48 horas como las de cariz de urgencia- se conserven “los servicios mínimos dado el carácter de las Empresas”⁶¹².

El resto de convenios introducen interesantes mejoras. Sobre los sujetos facultados para convocar las asambleas, el CC Serveis Funeraris de Barcelona se amolda a lo fijado por el ET, esto es, designa al comité de empresa o al menos el 33% de la plantilla⁶¹³. Frente a él, contrasta el CC EMFSA que, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 77 ET, autoriza a “los/las delegados/as de personal, comités de empresa, secciones sindicales y centrales sindicales”⁶¹⁴. Pero lo que reviste más interés suele ser la celebración de reuniones dentro de la jornada de trabajo; a lo que se da una solución distinta en tres convenios diferentes. El primero es, de nuevo, el CC Serveis Funeraris de Barcelona, que aunque inicia su cláusula con la proposición de que “los trabajadores podrán celebrar cuantas asambleas consideren oportunas dentro del centro de trabajo”, más adelante puntualiza que “las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo”, si bien permite la salvedad de que haya un acuerdo en contrario entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa. En síntesis, viene a redundar en lo dicho por el art. 78 ET. El segundo es el CC Empresa Mixta Madrid, que recoge por separado las asambleas convocadas por el comité de empresa –“podrá convocar a los trabajadores/as a asambleas, reuniones y cuantos actos de esta índole celebre, con un máximo de doce horas anuales en horas de trabajo”⁶¹⁵- de las que incumben a las secciones sindicales –“podrán realizar

⁶¹⁰ Son el CC Pompas Fúnebres Huelva –cuyo art. 31 dicta que sobre las asambleas “se estará a lo dispuesto en la legislación vigente”-, el CC Funeraria Municipal de Córdoba (art. 51) y el CC EMUCESA (art. 42). Estos dos últimos señalan que en lo referente a la realización de asambleas –convocatoria, desarrollo y control- se ajustará a lo indicado en el art. 77 ET y siguientes.

⁶¹¹ Art. 54 CC Pompas Fúnebres Málaga.

⁶¹² Art. 34 CC Pompas Fúnebres Cádiz.

⁶¹³ Art. 105 CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁶¹⁴ Art. 41.1 CC EMFSA.

⁶¹⁵ Art. 77 CC Empresa Mixta Madrid.

reuniones, asambleas y cuantos actos de esta índole se celebren con un máximo de doce horas anuales en horas de trabajo⁶¹⁶-. Por último, el CC EMFSA también concede unas horas anuales en tiempo de trabajo independientes para ambos tipos de representaciones, pero no lo hace en el mismo plan de igualdad numérica. Así, sobre la base de que las reuniones serán de ordinario fuera de la jornada laboral, prevé que “con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección, podrán convocarse asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso, se evitará el mayor trastorno posible en el funcionamiento de los servicios. El número de horas anuales dedicadas a este fin no podrá ser superiora diez horas para las asambleas convocadas por los comités de empresa y de veinticinco horas para las convocadas por las secciones sindicales⁶¹⁷. Lo que en ninguno de los dos convenios queda claro es si las horas reservadas para las secciones sindicales es a título individual de cada una o para el conjunto de ellas.

Los tres convenios exigen la comunicación con una antelación mínima de 48 horas, al igual que el ET. Como particularidad, se exige que cuando la convocatoria provenga de una sección sindical, la notificación previa sea cursada por el delegado sindical⁶¹⁸. También se llega a concretar que en ella se indique el orden del día, nombre de las personas no pertenecientes a la empresa que pudieran asistir a la asamblea, así como la duración previsible de la misma⁶¹⁹.

Por último, no se olvidan de la eventualidad de las reuniones parciales ni el CC Serveis Funeraris de Barcelona –“se podrán realizar asambleas parciales, que aún convocándolas en horas laborales, pudieran garantizar el funcionamiento de la empresa, atendiendo a su específica actividad siendo muy similar al ET⁶²⁰- ni el CC EMFSA –“en los centros con varios turnos de trabajo, estas asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincida mayor número de trabajadores/as; en aquellos casos en que no haya turnos, deberá coincidir preferentemente con el principio y el final de la jornada⁶²¹-. ”

2. Disposiciones diversas

A lo largo de los convenios del sector se divisan varios órganos creados con unas funciones específicas y en los que participan los representantes de los trabajadores. Su denominador común es la constitución paritaria conjuntamente con la representación de la empresa. Sin pretensión de hacer una relación exhaustiva, sino tan sólo con la intención de insinuar algunos de los órganos gestados en la negociación colectiva, se traen a colación los denominados comités de formación en más de un convenio⁶²², los comités paritarios para la revisión y estudio de la

⁶¹⁶ Art. 81 CC Empresa Mixta Madrid.

⁶¹⁷ Art. 41.2 CC EMFSA.

⁶¹⁸ Art. 81 CC Empresa Mixta Madrid.

⁶¹⁹ Art. 105.

⁶²⁰ Art. 105.

⁶²¹ Art. 41.3.

⁶²² Aparece descrito en el art. 33 CC Serveis Funeraris de Barcelona el “comité de formación y promoción”, compuesto, de una parte, por 3 representantes de la dirección de la empresa y, de otra, “una representación de 3 trabajadores/as, todos ellos miembros del comité de empresa”. También en el CC Empresa Mixta Madrid se contempla una “comisión de formación”, compuesta por representantes de los trabajadores y de la dirección, aunque sin mayor especificación (art. 54).

uniformidad de prendas de vestir⁶²³ o la comisión de becas⁶²⁴. Un convenio instituye, junto a la Comisión Paritaria, una “Comisión Negociadora de Convenio” que está compuesta por tres representantes de la empresa y por el delegado o delegados de personal y trabajadores designados por éstos hasta un máximo de tres representantes, así como sus correspondientes asesores⁶²⁵. Pero de todos, el más interesante que aparece es el “comité de dirección” implantado en el CC Empresa Mixta Madrid. Según describe éste, tal comité “es un órgano de consulta e información mutua entre la dirección y el comité de empresa. Dicho órgano está constituido por el director gerente o persona en quien delegue, que lo presidirá; cinco personas nombradas por el mismo y cinco trabajadores/as nombrados por el comité de empresa y las organizaciones sindicales mayoritarias. A las reuniones del comité de dirección podrán asistir, en calidad de asesores, aquellas personas que por ambas partes se crea oportuno”. Sobresalen las funciones atribuidas al comité de dirección, entre las que se encuentra la emisión de informes o propuestas sobre relevantes asuntos enunciados en un completo listado. Además, podrá nombrar todas aquellas comisiones que crea convenientes para estudiar cada tema específico⁶²⁶.

Como otra de las cláusulas diversas incluidas en los capítulos de derechos y deberes sindicales, se sitúa una que va destinada a regular los conflictos laborales: “En la hipótesis de que durante la vigencia de este Convenio pudiera suscitarse algún conflicto laboral, en el que los trabajadores ejercitaran el derecho de huelga legal, queda expresamente pactado, dado el incontrovertible carácter de servicio público que presta la empresa, servicios de conocida e inaplazable necesidad y en los que concurren circunstancias de especial gravedad, se conviene que, para la prestación y mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad es indispensable, como mínimo, el funcionamiento y subsiguiente trabajo de los servicios de funeraria, tanatorio, inhumación, cremación y los auxiliares para una correcta prestación de dichos servicios”⁶²⁷.

Para finalizar, se ajusta también entre el contenido de los derechos colectivos una cláusula acerca de las “actas” y que refuerza el papel de los representantes ejercido ante la empresa. Según ella, “los acuerdos adoptados entre la dirección y el comité de empresa formalizados en actas levantadas al efecto, vincularán a las partes, según los términos fijados”⁶²⁸.

⁶²³ Capítulo 17.7 del CC Serveis Funeraris de Barcelona.

⁶²⁴ Apuntada en el art. 75.5 CC Empresa Mixta Madrid, en el que se señala que el comité de empresa designará a los trabajadores/as que forman parte de dicha comisión.

⁶²⁵ CC EMUCESA, art. 10.2.

⁶²⁶ Art. 9 CC Empresa Mixta Madrid.

⁶²⁷ CC EMUCESA, art. 47.

⁶²⁸ Art. 78 CC Empresa Mixta Madrid. Una previsión similar, pero referida a la Comisión Paritaria del convenio, se encuentra en el CC Funeraria Municipal de Córdoba (art. 4) y CC Servicios Funerarios de Bilbao (art. 25).

14.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS (Jorge Torrents Margalef)

Índice:

I. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS PREVISTOS EN LOS CONVENIOS

- 1. Intervención meramente interpretativa.**
- 2. Ampliación a la conciliación.**
- 3. Inclusión de la mediación y el arbitraje.**
- 4. Discrepancias internas en la comisión paritaria.**

II. ADHESIÓN A LOS ACUERDOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

I. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS PREVISTOS EN LOS CONVENIOS.

Antes de llegar a que la jurisdicción competente resuelva las controversias que se puedan originar en relación al texto del convenio, y con independencia de los procedimientos extrajudiciales que se mencionan más abajo, existe la posibilidad – anunciada en el art. 91 ET- de que las comisiones paritarias entiendan de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del mismo. Pero para ello es necesario que las partes negociadoras del convenio hayan atribuido este tipo de funciones a la Comisión, cuya designación, por disposición del art. 85.3 ET e), debe ser componente del contenido obligatorio indispensable del convenio. Así ocurre que en prácticamente todos los convenios de la actividad de las empresas funerarias está prevista la intervención de las respectivas comisiones paritarias para conocer de estos asuntos. Tan sólo hay dos excepciones. Una es el CC La Magdalena, pues no incluye, contrariando el mandato legal, la creación de su Comisión paritaria. La otra está en el CC Pompas Fúnebres de Asturias, que previene la constitución de tal Comisión “si fuese necesario”⁶²⁹. Pero las funciones de las comisiones que aparecen en el resto de convenios varían, y mucho, con respecto a la intensidad de su intervención en la solución de los conflictos que se produzcan.

1. Intervención meramente interpretativa.

En esta materia, una proporción mayoritaria de convenios conceden a la Comisión Paritaria únicamente la función de órgano de interpretación⁶³⁰ de las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el convenio⁶³¹. Una formulación con mayor grado de amplitud es la del CC SERFUMT, en cuanto se crea la Comisión

⁶²⁹ CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 30.

⁶³⁰ Art. 35 CC Funerarias Leonesas, art. 20 CC Del Moral art. 30 CC Pompas Fúnebres de Asturias, art. 38 CC Pompas Fúnebres Badajoz y Disp. final CC Pompas Fúnebres Barcelona.

⁶³¹ CC Serveis Funeraris de Barcelona avisa que deberá ser “sin alterar los acuerdos del mismo” (punto 9.a del Capítulo 17).

“para resolver cuantas cuestiones, dudas o conflictos se deriven de la interpretación del presente Convenio”⁶³².

A pesar de la exclusiva concesión de esta competencia, cabría plantearse si, ante el planteamiento de conflictos, las facultades de actuación de la Comisión se pueden ver eventualmente extendidas en virtud de la provisión abierta con la que algunos convenios concluyen la redacción del listado de las funciones atribuidas. Así, con ínfimas variaciones, esa relación suele finalizar con “cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio”⁶³³.

Sea como fuere, el entendimiento de la Comisión sobre estas cuestiones es, con carácter general y salvo excepciones⁶³⁴, obligatorio y como trámite previo⁶³⁵ a cualquier otra medida a tomar por las partes. Por eso algunos convenios adoptan la precaución de recordar que será “sin perjuicio que, conocido el dictamen de la Comisión, puedan utilizarse las vías administrativas y jurisdiccionales que correspondan”⁶³⁶. La misma advertencia, con otras palabras, es la que se contiene en el CC Funeraria Bizcaia, CC Nuestra Señora de Begoña⁶³⁷, CC EMUCESA⁶³⁸, CC Pompas Fúnebres Málaga⁶³⁹ o el CC Pompas Fúnebres de Valencia⁶⁴⁰.

2. Ampliación a la conciliación.

Un paso en la intensidad de la participación de la Comisión cuando existan conflictos es la atribución de tareas de conciliación. Hay dos convenios que a primera vista anuncian esta posibilidad al denominar la “Comisión de interpretación y conciliación”; sin que, sin embargo, posteriormente le sea atribuida esa función, por lo que dicho órgano, a pesar de su apelativo, no podrá asumir el papel conciliador⁶⁴¹. Así, se reducen a cuatro los casos localizados en los que efectivamente se adjudica esta labor a las comisiones paritarias. Uno es el CC EMFSA, que señala que es función de la

⁶³² Art. 7 CC SERFUMT. Parecido es el CC Pompas Fúnebres Ciudad Real en el que Comisión Mixta de Interpretación tendrá como función “conocer, resolver, vigilar, etc., las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación” del convenio (art. 41).

⁶³³ Entre los convenios de sector están CC Pompas Fúnebres de Galicia (art. 7), CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Valladolid (art. 8), CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora (art. 7). De los de empresa: CC Funeraria Bizcaia (art. 8) y CC Nuestra Señora de Begoña (art. 14).

⁶³⁴ Como la del CC Servicios Funerarios de Bilbao o la función conciliadora del CC Pompas Fúnebres Málaga que se ve más abajo.

⁶³⁵ Así lo manifiesta expresamente el art. 9 CC La Leridana.

⁶³⁶ Art. 9 CC La Leridana.

⁶³⁷ “Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en la forma y alcance regulados en dicho texto legal”. CC Funeraria Bizcaia (art. 9) y CC Nuestra Señora de Begoña (art. 12).

⁶³⁸ Art. 10.1 CC EMUCESA.

⁶³⁹ “Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente” (Art. 57.4).

⁶⁴⁰ La Comisión ostentará sus competencias “sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda” (art. 59).

⁶⁴¹ Se trata de CC Funeraria Bizcaia (arts. 7 y 8) y CC Pompas Fúnebres de Salamanca (art. 30.1). En este último se dice que “ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente convenio”, por lo que, aunque no se prevea en el precepto convencional, no sería descabellado presumir que, en caso de aprobar posteriormente un reglamento de funcionamiento de esa Comisión, se completara la función de conciliación.

Comisión “la conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes”⁶⁴². En segundo lugar, destaca el art. 14 de CC Nuestra Señora de Begoña: “ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio, de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio a cuya competencia en trámite conciliatorio previo someten el conocimiento de cualquier divergencia entre el personal y la dirección”.

El tercero de ellos es el CC Pompas Fúnebres de Sevilla. Aunque en él se dice que se constituye una Comisión paritaria para la interpretación, arbitraje y aplicación del convenio, lo cierto es que las funciones efectivas reales se limitan a la conciliación, tal como se desprende de su cláusula: “a la Comisión se someterán todas las cuestiones que afecten al interés general de las partes en relación con el contenido del presente Convenio, siendo la que interpretará y vigilará el cumplimiento, en primer lugar, de todas las normas del mismo, propiciando los mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de las empresas afectadas”. Entonces, la Comisión “ejercerá de órgano de conciliación preceptiva en los supuestos de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, y en general entenderá de todas aquellas cuestiones que las partes decidan someterle”⁶⁴³.

Por último, entre las funciones que reúne la Comisión del CC Pompas Fúnebres Málaga, está la facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos (art. 57.1.e). Es interesante cómo, en un apartado propio, este convenio incorpora una mayor especificación, según la cual “ambas partes convienen a dar conocimiento a la comisión de cuantas dudas discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes”. Completa esta previsión con dos ligeras matizaciones de procedimiento. Por un lado, todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 15 días; y por otro, señala que la comisión recibirá en su caso de los organismos oficiales los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines⁶⁴⁴.

3. Inclusión de la mediación y el arbitraje.

Obviamente, se puede intensificar más la implicación de las comisiones paritarias en la búsqueda de la solución de las controversias. De este modo, en buena parte de los convenios se reconoce la posible mediación de dichos órganos en los conflictos o se llega, incluso, a la previsión del arbitraje. Preponderan los de ámbito empresarial sobre los sectoriales, motivo por el que a continuación se exponen separadamente los mecanismos identificados en ambos niveles.

A. Negociación sectorial.

Cuatro de los cinco convenios de sector que tratan este tipo de intervención, lo hacen de una manera bastante sobria. El CC Pompas Fúnebres Córdoba crea la que bautiza como Comisión de Vigilancia que, actuando de órgano de interpretación, vigilancia,

⁶⁴² Punto 4.e) Disp. final Primera CC EMFSA.

⁶⁴³ Art. 30 CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

⁶⁴⁴ Art. 57.5 CC Pompas Fúnebres Málaga.

arbitraje y conciliación, “tendrá las atribuciones de resolver las expresadas cuestiones”⁶⁴⁵. El CC Pompas Fúnebres Cádiz⁶⁴⁶ y el CC Pompas Fúnebres Huelva⁶⁴⁷ establecen que su respectiva Comisión paritaria resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del convenio, así como también las que se provengan de la legislación aplicable.

Por otro lado está el CC Pompas Fúnebres de Valencia, que asigna a su comisión “mixta-paritaria” la competencia para la mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio⁶⁴⁸.

“Arbitraje” es el título específico de una cláusula del quinto de los convenios de sector, que es el CC Pompas Fúnebres Málaga. Sobre dicho artículo conviene aclarar doblemente que entre las funciones otorgadas a su Comisión paritaria sólo figura la recién comentada conciliación previa no vinculante, y que, a pesar de lo que enuncia en aquel título, su contenido abarca puramente la mediación: “las partes firmantes de común acuerdo podrán nombrar un mediador o mediadora para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del convenio o en el incumplimiento de acuerdos o pactos y siempre después de haber agotado la vía de comisión paritaria de vigilancia. El nombramiento de mediador o mediadora y el sometimiento al mismo o a la misma de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes”⁶⁴⁹.

B. Convenios de empresa.

En la negociación a nivel empresarial es excepcional que los convenios se ciñan únicamente a regular la mediación sin entrar en el arbitraje. El que confirma esta regla es el CC La Montañesa, que contempla para la Comisión paritaria el deber de mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio, cuando tal proceder sea “a requerimiento de las partes”⁶⁵⁰. Tampoco es habitual que cuando los convenios diseñan la intervención de las comisiones paritarias incluyan las controversias que tengan una naturaleza individual. La salvedad viene ahora aportada por el CC Funeraria Municipal de Córdoba, que faculta a la Comisión paritaria para “arbitrar todos los conflictos tanto individuales como colectivos que puedan plantearse en la aplicación del convenio”⁶⁵¹.

A diferencia de la obligatoriedad del anterior, el CC Servicios Funerarios de Reus prevé para este órgano el ejercicio de funciones de conciliación, mediación y arbitraje cuando las partes de común acuerdo lo sometan a su consideración. Pero además de esta alternativa potestativa, instruye otra que será ineludible, si bien no entrará a resolver la discrepancia: “en aquellos casos que la empresa o los trabajadores

⁶⁴⁵ Art. 6 CC Pompas Fúnebres Córdoba.

⁶⁴⁶ Art. 38.

⁶⁴⁷ Art. 37.

⁶⁴⁸ Art. 59.3 CC Pompas Fúnebres de Valencia.

⁶⁴⁹ CC Pompas Fúnebres Málaga, art. 58.

⁶⁵⁰ Art. 7 CC La Montañesa.

⁶⁵¹ Art. 4 CC Funeraria Municipal de Córdoba.

quisieran plantear un conflicto colectivo jurídico ante el Juzgado de lo Social para la interpretación del presente Convenio colectivo o de cualquier otro pacto extraestatutario de empresa, será preceptivo y previo el informe de la Comisión Paritaria, que habrá de ser evaluado en el plazo máximo de 15 días”⁶⁵².

En otros supuestos, los convenios no citan expresamente el poder de mediación o arbitraje de las comisiones, sino que éste se desprende de la redacción del clausulado. Es lo que ocurre con la Comisión del CC EMUCESA, entre cuyas competencias se alude simplemente la solución de conflictos colectivos. El factor que justifica la extensión a aquella clase de intervención radica en que en el mismo precepto se define que la Comisión creada es un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación; y también se puede inducir del procedimiento que en la misma sede se describe para llevar a cabo la resolución de los conflictos planteados⁶⁵³. Idéntica posición tiene el CC Necrópolis de Valladolid, aunque la función descrita es la de estudiar y resolver todas aquellas quejas, cuestiones y reclamaciones que se planteen como consecuencia de su interpretación, aplicación y desarrollo; pero, además, luego sostiene que “ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio”⁶⁵⁴. Para finalizar esta enumeración, el CC Servicios Funerarios de Bilbao determina que existirá una Comisión “como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación en general, y para todas aquellas cuestiones que se deriven del convenio”. Su intervención no será preceptiva, sino que se basa en los acuerdos de las partes; ahora bien, “una vez que esté decidida, sus resoluciones obligan a las dos partes”⁶⁵⁵.

Aunque sea de manera indirecta en la eliminación de los conflictos, o mejor dicho, en la evitación de su aparición, en algunos convenios se insertan cláusulas dirigidas a recordar la obligación de paz social⁶⁵⁶. En el CC La Montañesa, al regular la Comisión Paritaria, se anexiona un último párrafo en el que se declara que “queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente convenio no se produzca conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados en el mismo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse en base al diálogo o, en su defecto, a la utilización de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia a sus derechos”⁶⁵⁷. Aún así, si llegado el caso no fuera viable mantener la citada paz, el CC EMUCESA precave la adopción de ciertas medidas ante la convocatoria de una huelga⁶⁵⁸.

⁶⁵² Art. 11 CC Servicios Funerarios de Reus.

⁶⁵³ CC EMUCESA, art. 10.1.c).

⁶⁵⁴ CC Necrópolis de Valladolid, art. 8.

⁶⁵⁵ CC Servicios Funerarios de Bilbao, art. 25.

⁶⁵⁶ Por ejemplo, el CC Empresa Mixta Madrid se dice que durante la vigencia del convenio las partes se obligan a no provocar ningún conflicto colectivo que tenga por objeto alterar lo pactado (art. 6, titulado de “paz laboral”).

⁶⁵⁷ Art. 7 CC La Montañesa.

⁶⁵⁸ “En la hipótesis de que durante la vigencia de este Convenio pudiera suscitarse algún conflicto laboral, en el que los trabajadores ejercitaran el derecho de huelga legal, queda expresamente pactado, dado el incontrovertible carácter de servicio público que presta la empresa, servicios de conocida e inaplazable necesidad y en los que concurren circunstancias de especial gravedad, se conviene que, para la prestación y mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad es indispensable, como mínimo, el funcionamiento y subsiguiente trabajo de los servicios

4. Discrepancias internas en la comisión paritaria.

El contenido mínimo de todos los convenios debería expresar, siguiendo lo ordenado por el art. 85.3.e) ET, la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión paritaria. Por otro lado, una de las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 es que, de buena fe, se impulsen en los convenios colectivos fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas, así como una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos⁶⁵⁹.

Sin embargo, la gran mayoría de convenios no cumple esta obligación. Sería natural limitarse a caer en una crítica fácil, pero, aun reconociendo que el tenor del vínculo legal es claro, cabe esperar que los negociadores de los convenios posterguen el detalle de tal procedimiento para el posterior reglamento interno. Como muestra positiva, se puede traer a colación el CC EMUCESA que, advirtiendo que la Comisión regulará su propio funcionamiento y sistema de adopción de acuerdos, anticipa unas someras reglas sobre presentación de las cuestiones, plazo de resolución y desacuerdos.

Normalmente, al entablar las normas sobre cómo se debe proceder para resolver las discrepancias planteadas, se marcan unos plazos relativamente breves para que la Comisión emita su respuesta. Esta celeridad garantizará una solución rápida y por tanto una potencial pronta eliminación de los conflictos⁶⁶⁰. Conforme con esta idea, los plazos encontrados dignos de enfatizar son de cinco a diez días, como así estipula la mayoría de los escasos convenios que lo establecen⁶⁶¹, aunque alguno lo alarga al mes⁶⁶². Lo menos corriente es dejarlo pendiente mucho más tiempo, hasta llegar a los dos meses⁶⁶³.

La decisión se tomará, según algunos convenios, en régimen de mayoría, y normalmente singularizando que bien con el voto favorable de la mayoría de cada una

de funeraria, tanatorio, inhumación, cremación y los auxiliares para una correcta prestación de dichos servicios” (art. 47 CC EMUCESA, sobre “conflictos laborales”).

⁶⁵⁹ Vid. Cap. IX del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

⁶⁶⁰ Aunque referido a la situación de bloqueo de la negociación correspondiente, el Cap. IX del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 aconseja que, de acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, se acuda a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales.

⁶⁶¹ Por ejemplo, 5 días precisa el CC Pompas Fúnebres Cádiz (art. 38), 7 días el CC Pompas Fúnebres de Sevilla (art. 30, “a partir de la petición escrita de intervención efectuada a la misma por la parte promovente”) o el CC Pompas Fúnebres de Salamanca (art. 30.4); finalmente 10 días el CC EMUCESA (art. 10.1) y el CC Pompas Fúnebres Huelva (art. 37), aunque este último presenta cierta confusión en la interpretación de los plazos, pues por una lado fija que la Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita, “enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de 10 días desde que se reciba la pregunta”, y por otro añade que se enviará un acta a los interesados en el caso de que no lleguen a acuerdo los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles. Cabe la perspectiva de que el origen de esta distinta mención provenga del hecho de una errónea transposición del texto del CC Pompas Fúnebres Cádiz, con el que, en general, este convenio tiene una enorme similitud.

⁶⁶² CC La Leridana (art. 9).

⁶⁶³ CC Pompas Fúnebres de Valencia: “Las decisiones de la comisión mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de dos meses desde la notificación de la solicitud. Transcurrido dicho término sin decisión escrita, se entenderá definitiva ausencia de acuerdo” (art. 61).

de las dos representaciones⁶⁶⁴, bien con el voto positivo de de los miembros o vocales que componen la Comisión⁶⁶⁵. En otros se exige el fallo unánime. En esta dirección, el CC Necrópolis de Valladolid anota que “las resoluciones de la Comisión Paritaria serán adoptadas por unanimidad. En caso de desacuerdo, se reflejará de forma sucinta en las actas, las propuestas particulares de sus miembros y/o partes”⁶⁶⁶. Análogo a este último, es el CC La Leridana pero con matices más flexibles, ya que en defecto de unanimidad los acuerdos serán por simple mayoría, pudiéndose en tal caso hacer constar en el acta los correspondientes votos particulares⁶⁶⁷.

Para una eficaz solución de las controversias, es útil que la Comisión pueda contar con la provisión de referencias adecuadas. Así, para su funcionamiento, dicho órgano “podrá recabar toda clase de información necesaria, relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de la empresa”⁶⁶⁸.

Se previene también en los convenios que, una vez adoptadas, las decisiones de la Comisión son vinculantes. Para ello, cuando versen sobre la interpretación de lo pactado, se considera que serán objeto de publicación en los centros de trabajo de la empresa⁶⁶⁹. La cuestión que aparece en este momento es qué ocurre cuando, ante la fuerza vinculante de las decisiones, no se alcance un acuerdo. Para esta contingencia, el CC Pompas Fúnebres de Sevilla concluye que las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente⁶⁷⁰. Afines son también las cláusulas del CC Pompas Fúnebres Cádiz y del CC Pompas Fúnebres Huelva. En sus términos se dice que, “en el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado”⁶⁷¹. Entre estos otros medios de solución de los desacuerdos de la Comisión están los extrajudiciales, como explícitamente se establece en el mismo CC Pompas Fúnebres Cádiz o en el CC EMUCESA⁶⁷².

II.- ADHESIÓN A LOS ACUERDOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

El art. 91 ET contempla que, a través de los acuerdos interconfederales referidos en el artículo 83 ET, se establezcan procedimientos para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, como

⁶⁶⁴ Como muestra, valga el CC Pompas Fúnebres de Valencia (art. 61) o el CC Pompas Fúnebres de Galicia (art. 7).

⁶⁶⁵ Entre otros, CC Empresas Funerarias de Segovia (art. 7), CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Valladolid (art. 8) y CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora (art. 7). En los tres casos, es lo único que establecen en cuanto al procedimiento.

⁶⁶⁶ Art. 8 CC Necrópolis de Valladolid.

⁶⁶⁷ Art. 9 CC La Leridana.

⁶⁶⁸ Art. 8 CC Necrópolis de Valladolid, que también prescribe que “la documentación de los puntos a tratar en las reuniones de la Comisión Paritaria se facilitará con tiempo suficiente para su estudio a los miembros de la misma de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 64 del ET y demás normas vigentes”.

⁶⁶⁹ CC EMFSA (punto 2 de la Disp. final Primera), que también evoca que los acuerdos serán vinculantes para las partes firmantes del convenio.

⁶⁷⁰ CC Pompas Fúnebres de Sevilla (art. 30).

⁶⁷¹ Art. 38 CC Pompas Fúnebres Cádiz y art. 37 CC Pompas Fúnebres Huelva.

⁶⁷² En su art. 10.1.3º, como se ve a continuación.

son la mediación y el arbitraje. También en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 se insiste en la conveniencia de fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva⁶⁷³.

Existiendo tales acuerdos, no es frecuente que los convenios de la actividad de funerarias se adhieran a ellos. Entre los convenios de ámbito sectorial que sí lo hacen, resaltan tres. En primer lugar, el CC Pompas Fúnebres de Salamanca, en cuyo art. 30.3 se dispone que “las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (A.S.A.C.L.) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan”. En segundo, el CC Pompas Fúnebres de Galicia señala que para la resolución extrajudicial de los conflictos laborales, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia y prórrogas, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA), en los propios términos en que están formuladas⁶⁷⁴. Por último, el CC Pompas Fúnebres Cádiz es ligeramente más completo que los anteriores, puesto que además de indicar que, una vez se produzcan las actuaciones en el seno de su Comisión Paritaria, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional y su reglamento de desarrollo. Al mismo tiempo, el convenio citado especifica que “los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio”⁶⁷⁵.

Hay dos convenios de empresa en los que las partes se someten al Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)⁶⁷⁶. Junto a ellos destaca la cláusula del CC La Montañesa, en la que las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a

⁶⁷³ Cap. IX del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, en el que también se narra que con fecha 29 de diciembre de 2004 CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en el que se ha procedido a unificar el texto del anterior Acuerdo y su Reglamento, con el fin de evitar duplicidades y al que se han incorporado algunas mejoras técnicas con el fin hacerlo más operativo. En relación con este Tercer Acuerdo se recuerda que introduce la posibilidad de que los convenios sectoriales estatales prevean el sometimiento al ASEC de aquellos conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

⁶⁷⁴ CC Pompas Fúnebres de Galicia, art. 7.

⁶⁷⁵ Art. 38 CC Pompas Fúnebres Cádiz.

⁶⁷⁶ CC Del Moral, art. 20, por el que en caso de discrepancias, la Comisión Paritaria se someterá al SERCLA “u organismo equivalente que pueda sustituirlo”; y CC EMUCESA, art. 10.2, según el cual, ante la falta de resolución o acuerdo “las partes se obligan a solicitar la intermediación del SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos”.

cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo con lo establecido en el correspondiente acuerdo interprofesional. Acto seguido, el convenio añade que “lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación–conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación–conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación”⁶⁷⁷.

⁶⁷⁷ Art. 46 CC La Montañesa.

15.- COMISIÓN PARITARIA (Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort)

A) Reglas legales y posibilidades de negociación

Según establece el art. 85.3.d. E.T., la comisión paritaria forma parte de las cláusulas delimitadoras de un convenio colectivo, es decir, que es ésta una materia de obligado tratamiento por un convenio colectivo supraempresarial, no obstante la libertad de contratación que tienen también reconocidas las partes negociadoras en la ley, en concreto, en el propio art. 85 E.T.

Ahora bien, lo que exige el precepto legal es que esta materia se negocie, pero en ningún caso concreta como debe hacerse esa negociación, en que términos debe contemplarse. De hecho, solamente se dice que es de obligada negociación, insistimos, son pena de nulidad del convenio colectivo supraempresarial que no lo contemple, “la designación de una comisión paritaria de representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión”.

La previsión anterior, con todo, se complementa conforme a lo establecido en el art. 91 E.T. que viene a establecer la posibilidad de que establezca a estas comisiones un papel en la aplicación e interpretación del convenio colectivo y también con las previsiones contenidas en el art. 82.3 E.T. que hace expresa referencia al papel que pueden tener en la regulación de la inaplicación del régimen salarial establecida en los convenios supraempresariales.

B) Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios

B.1. Posibilidades de negociación

Lo anteriormente expuesto permite concluir afirmando la existencia de un amplio abanico de posibilidades en lo que se refiere a posibilidades negociales. Así, y a modo de síntesis, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- 1) El E.T. permite que sean las propias partes negociadoras las que concreten el número de miembros que formarán parte de la comisión que se constituya, ahora bien, siempre debe estar conformada paritariamente
- 2) En cuanto a las expresas competencias a asumir por la comisión, dependerá también de lo que expresamente le hayan asignado las partes negociadoras
- 3) Y lo mismo ocurre, en el sentido de plena libertad negocial de las partes legitimadas, en lo referente a la determinación de los procedimientos para resolver las discrepancias que puedan surgir.

B.2. Resultado del análisis de los convenios

Atendiendo las mencionadas posibilidades de negociación que contempla la ley, debe subrayarse, como reflexión genérica del análisis convencional, que la realidad de nuestro sistema de convenios colectivos dista mucho de ser uniforme en lo que se refiere a la regulación de la comisión paritaria. De hecho, tras el estudio realizado puede diferenciarse entre lo siguiente:

1º) Por lo que respecta a las funciones asignadas: puede distinguirse entre aquellos convenios que reconocen a la comisión paritaria: a) únicamente las funciones de resolver cuantas cuestiones, dudas o conflictos se adviertan en relación con la interpretación del convenio; b) convenios que les reconocen además de las mencionadas funciones relativas a la interpretación, funciones de vigilancia del cumplimiento del convenio; c) o además, un tercer grupo de convenios además de las anteriores funciones, les reconoce la posibilidad de realizar funciones de arbitraje y conciliación; d) junto a lo anterior, es apreciable además la existencia de unos convenios que al asignar competencias a la comisión paritaria concluyen con un genérico “cuantas otras tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio”.

2º) en relación con el procedimiento para la resolución de posibles discrepancias que pudiesen surgir en el seno de la propia comisión, del estudio realizado puede diferenciarse entre convenios que contemplan esta materia y convenios que sin embargo no abordan la cuestión, pese a ser ésta, según establece el art. 85.3.d.) E.T., materia a contemplar necesariamente por los negociadores sociales.

3º) Además, es importante señalar ciertas cuestiones llamativas o de tendencia propias del sector, tales como la concreta designación con nombres y apellidos de las personas que en concreto van a formar parte de la comisión paritaria, que se realiza ya desde la regulación del propio convenio y no se somete a consideración posterior.

Veámoslo con más detalle:

1º) Por lo que respecta a las funciones asignadas, decíamos que puede distinguirse entre distintos tipos de convenios según se reconozca más o menos competencias a la comisión paritaria.

Así, puede distinguirse:

a) Convenios que le asignan a la comisión paritaria competencias para poder resolver cuantas cuestiones, dudas o conflictos se adviertan en relación con la aplicación e interpretación del convenio: al respecto de este tipo de regulación puede señalarse el convenio de sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Ciudad Real, que únicamente se refiere a la comisión paritaria para asignarle funciones de interpretación de lo pactado en el convenio en cuestión, el del Sector de Pompas Fúnebres de Asturias, de la empresa mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A. y empresa Del Moral Servicios Funerarios, S.L.

b) convenios que les reconocen además de las mencionadas funciones relativas a la interpretación, funciones de vigilancia del cumplimiento del convenio, entre estos convenios, que contienen una regulación más completa y detallada que los anteriores son de destacar, el Convenio Sectorial de Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz,

de Huelva y el de la empresa Funeraria La Magdalena, S.L., el de la empresa la Leridana S.L. En esta última además, y tal y como la ley permite, y de forma muy similar a lo previsto en el Convenio de la empresa funeraria de Bizkaia, S.L., se establece que habrá que acudir a la comisión paritaria, obligatoriamente, y como trámite previo a cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o de aplicación de este convenio, sin perjuicio que, conocido el dictamen de la Comisión puedan utilizarse las vías administrativas y jurisdiccionales que correspondan.

c) Yendo un poco más allá que los anteriores, existe un tercer grupo de convenios que junto a las anteriores funciones, le reconoce a la Comisión Paritaria la posibilidad de realizar funciones de arbitraje y conciliación. En ese sentido, se manifiestan los convenios colectivos de servicios funerarios de la empresa de Servicios fúnebres S.L., Nuestra señora de Begoña, que apenas especifica pero sí reconoce estas funciones, igual que hace el de la empresa Serveis Funeraris Reus, S.A., que tampoco especifica mucho pero que viene a decir en lo que a este respecto parece casi una cláusula de estilo que “se constituye un órgano para atender, a petición de parte, las cuestiones generales que pudieran plantearse en relación con la interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio colectivo; asimismo cuando las partes de común acuerdo lo sometan a su consideración, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje. También se les atribuye estas competencias de solución extrajudicial de conflictos, si bien con una regulación mucho más detallada, en el convenio de la empresa Servicios Funerarios de Bilbao, S. L., y en el de la empresa Funeraria Montañesa, S.A.

d) Por lo que se refiere a esas otras regulaciones que a las competencias ya expuestas para la comisión paritaria, le asignan asimismo y de forma genérica “cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto”, es de destacar que así lo establece el Convenio del Sector de Pompas Fúnebres de Valladolid; el de Segovia, el de Galicia, y el de Zamora.

Es llamativa, pro peculiar, la regulación contenida en el Convenio del Sector de Pompas Fúnebres de la Provincia de Córdoba que en lo que a competencias de la comisión paritaria se refiere dice que “entre otras funciones, la Comisión Paritaria tendrá la de velar por la creación de empleo y la eliminación de las contrataciones ilegales”. A esos efectos se le reconoce la posibilidad de realizar todas aquellas actividades y gestiones ante al Administración, Juzgados, y Tribunales competentes acordará las medidas necesarias y tendrá poder para poder denunciar a todos los efectos sin perjuicio de las actividades que al mismo fin puedan ejercer las Asociaciones Empresariales, Sindicatos, y Trabajadores por sí mismos”.

2º) en relación con el procedimiento para la resolución de posibles discrepancias que pudiesen surgir en el sendo de la propia comisión, del estudio realizado puede diferenciarse entre convenios que contemplan esta materia y convenios que sin embargo no abordan la cuestión, pese a ser ésta, según establece el art. 85.3.d.) E.T., materia a contemplar necesariamente por los negociadores sociales.

Entre los primeros, es decir entre convenios que no obstante todo no regulan esos procedimientos, son de resaltar el convenio colectivo de Pompas Fúnebres del Sector

de Segovia; o de Valladolid; de la empresa la Leridana, S.L., Servicios Funerarios de la “Empresa mixta de servicios funerarios de Madrid, Sociedad Anónima”.

Entre los que sí lo regulan pueden resaltarse distintos tipos de reguladores: los de que establecen un plazo (cinco días) y se dice que cuando no se llegue a acuerdo de transcurrir ese plazo, se enviara el acta de la misma a los interesados donde se hará constar la posición de cada una de las partes, con el fin de expeditar la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado, como hace el Convenio Sectorial de Pompas Fúnebres de la provincia de Cádiz, de Huelva, ; en otros casos se hace referencia a estos procedimientos de forma más genérico, así en el de la empresa “La Magdalena, S.L.”, que dice que se resolverán “en base al diálogo, en su defecto, a la utilización de la vías mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro de un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia de derechos”.

En otros casos, como el de la empresa Del Moral, Servicios Funerarios, S.L., se remite al Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) u organismo equivalente que pueda sustituirlo. Se hace lo propio, pero al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo en el Convenio Colectivo del Sector de Pompas Fúnebres de Galicia; en el de la empresa ENUCESA, que por su parte exige en caso de desacuerdo la intermediación del SERCLA. Sin concretarlos, deja abierta la posibilidad de acudir a los procedimientos de solución extrajudicial el convenio de CECOSAM que remite a la votación de los miembros para resolver las discrepancias y que para el caso de empate permite que las partes utilicen los medios legales existentes.

3º) Pero además, llama la atención, la tendencia propia del sector de designar con nombres y apellidos de las personas que en concreto van a formar parte de la comisión paritaria, que se realiza ya desde la regulación del propio convenio y no se somete a consideración posterior. Así lo hacen los convenios del Sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Asturias; de Córdoba, y de las empresas de Servicios Fúnebres, S.A., Nuestra Señora de Begoña y de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, S.A.

16.- OTRAS DISPOSICIONES (Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfor)

A) Reglas legales y posibilidades de negociación

En ocasiones los convenios contemplan cláusulas muy diversas en atención a la libertad negocial legalmente establecida y a la que ya se hizo mención. Estas cláusulas pueden ser muy diversas e imposibles de sistematizar, salvo para recogerlas en un apartado de otras cuestiones que contempla disposiciones muy diversas.

B) Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios

B.1. Posibilidades de negociación

Precisamente en atención a la libertad negocial las posibilidades son muy amplias y se constriñen sólo por los límites lógicos de la negociación colectiva: condiciones que afecten a las partes, que tengan algún referente laboral, que respeten las normas de Derecho necesario, que no resulten discriminatorias, etc.

Dentro de esos límites, la amplitud y las posibilidades de negociación dependen exclusivamente de la imaginación de los negociadores y de la posibilidad de alcanzar acuerdos entre ellos al respecto de cualquiera de estas cuestiones.

B.2. Resultado del análisis de los convenios

Lo más importante que se ha detectado es lo que se dirá, pero antes conviene matizar que, en ocasiones, se aprecian materias en las que se ha intentado negociar pero en las que realmente no se ha podido avanzar sobre lo legalmente establecido. Un claro ejemplo en ese sentido lo tiene la regulación sobre prestamos a los trabajadores del convenio de Pompas Fúnebres de Málaga que, en su artículo 49, establece que en esta materia se estará a la legalidad vigente y que se corresponde la regulación de esta materia en otros muchos convenios en los que casi no se mejora la legalidad, haciendo alusión siempre a anticipos sobre la mensualidad en curso o poco más, como por ejemplo en el convenio de Pompas Fúnebres de Badajoz (art. 31) que establece, al respecto, un mero derecho a una mensualidad en concepto de anticipo reintegrable.

En otros casos sí que se contemplan regulaciones que vienen a añadir algo a lo ya establecido legalmente, de las que las más destacadas se enuncian a continuación.

1º) Cláusulas aparentemente vinculadas a la realidad del sector

Al respeto aparecen algunas cláusulas que deben explicarse, muy posiblemente, por la realidad del sector, como las que hacen mención de las incompatibilidades.

Ciertos convenios resaltan la imposibilidad de que los trabajadores mantengan relaciones de actividad por sí o para terceros que tengan algún tipo de relación con las funciones desarrolladas por las empresas de pompas fúnebres. Cláusulas de este tipo

se aprecian, por ejemplo, en los convenios de pompas fúnebres de Galicia (art. 39), de Valladolid (art. 20), de Zamora (art. 23) y de la empresa NEVASA (art. 12).

Sin duda esta regulación puede resultar innecesaria pues, muy posiblemente, vendría ya derivada de la prohibición de concurrencia desleal, pero en cualquier caso es clarificadora y demuestra que alguna conflictividad ha existido en el sector en este sentido.

También algunos convenios aluden a los deberes de los trabajadores y concretan obligaciones adicionales a las que se derivarían de la ley, como, por ejemplo, la de no fumar en cualquier lugar en el que actúen (aunque hoy podrían entenderse todos ellos como centros de trabajo por lo que regiría prohibición legal) y guardar las reglas de uniformidad, aseo y trato, como por ejemplo se establece en el convenio de la empresa Serveis Funeraris Municipals de Tarragona (art. 24).

En otros, posiblemente por las connotaciones del trabajo, aparece el compromiso de las empresas de suscribir seguros de responsabilidad civil que cubran a los trabajadores, como por ejemplo en relación con los conductores en el de Pompas Fúnebres de Barcelona (art. 51).

También se detecta una especial preocupación por la calidad en algunos convenios y así, por ejemplo, el de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona (arts. 14 a 18) diseña todo un sistema de gestión de la calidad del servicio, creando para esa gestión comités de calidad, de mejoras, de homologación de proveedores y de procesos, fijando las funciones de cada uno de ellos, lo que se combina con la concesión de 5 premios anuales de 1200 anuales que recompensen las mejores sugerencias sobre el trabajo y permitan más productividad y calidad y la existencia de menciones a los trabajadores que, por el cumplimiento de su deber, se hagan acreedores a ellas (arts. 132 a 134).

Es esta una regulación muy interesante que apunta en la dirección correcta pues, sin duda, en este sector prima la calidad del servicio sobre cualquier otra consideración.

En algún otro convenio se premia también la calidad. Así, el de la Empresa Funeraria Municipal (Disposición Final tercera) crea un fondo de 200.000 pesetas para premiar las mejores sugerencias en beneficio del servicio y de los usuarios, aunque también pueden utilizarse en actividades culturales. Resolviendo al respecto la Comisión Paritaria del convenio.

Por el contrario no aparece una gran atención en lo negociado en estos convenios a aspectos generales de la organización del trabajo, más allá de las cláusulas concretas sobre tiempo de trabajo y alguna otra cuestión que se trata en otras partes de este estudio.

Así, la mayoría de los convenios, o ignoran los aspectos generales de organización del trabajo, o se limitan a reflejar lo que ya se desprende de la ley, atribuyendo la organización al empresario, sin perjuicio de los derechos de los representantes y estableciendo la obligación de los trabajadores de colaborar y en su caso, como

algunos convenios señalan con diversas redacciones, opinar y hacer llegar sugerencias al empresario.

Convenios que no añaden nada a lo que se desprende de las reglas legales son los de las empresas CECOSAM (art. 7), Empresa Funeraria Municipal (art. 3), aunque este convenio contemplaba, como se vio, reglas sobre calidad, Funeraria Montañesa (art. 8), Gestió de Serveis Funeraris de Reus (art. 12), La Leridana (art. 10), NEVASA (art. 9), Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona (art. 30) y el de sector de Pompas Fúnebres de Badajoz (art. 22).

Algún convenio añade pequeños matices, como el de Pompas Fúnebres de Córdoba (art. 7) que incluye en las facultades organizativas establecer, cuando proceda, turnos fijos, turnos rotatorios o turnos de noches alternos. Esta afirmación convencional queda matizada por el “cuando proceda” y con la afirmación posterior de que todo ello es sin perjuicio de los derechos de información y audiencia reconocidos a los trabajadores, entre otros, en el art. 41 del ET. En realidad, poco o nada se añade a lo legalmente establecido.

Otro ejemplo que matiza algo, aunque tampoco añade nada esencial a lo legalmente establecido, es el convenio de Pompas Fúnebres de Galicia (art. 9) que contempla la posibilidad de que el empresario establezca medidas de vigilancia y control adecuadas y que tengan en cuenta la dignidad humana y las consideraciones de los trabajadores disminuidos, así como, específicamente, permite verificar el estado de accidente o enfermedad del trabajador por los servicios médicos que tenga contratados la empresa, con la lógica consecuencia de que la negativa de aquél supone la pérdida de los complementos por incapacidad temporal que el convenio contempla.

Algunos convenios especifican más y establecen las facultades que comprende, conforme al convenio, la organización del trabajo.

El de la empresa Servicios Fúnebres SA Nuestra Señora de Begoña (arts. 15 y 16) incluye, entre ellas, la determinación y exigencia del rendimiento normal fijado en el presente convenio – que no lo fija -, las facultades normales de organización del trabajo que lista (atribución de elementos de tarea, fijación de normas de trabajo, distribución del personal, etc.), la aplicación de un sistema de retribución con incentivos, la adaptación de las normas de trabajo a las nuevas condiciones que surjan y, finalmente, el mantenimiento de las decisiones hasta que en su caso se pronuncie la autoridad o jurisdicción competente. Tampoco, como se ve, se añade nada esencial a lo que se desprende de la regulación legal. Esta misma regulación se encuentra en algún otro convenio como el de la empresa Funeraria Bizkaia SL (art. 11)

Algún convenio es más específico y así, por ejemplo, el convenio de la empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid (arts. 10 y 11), detalla las condiciones generales de realización de los servicios funerarios, fijando incluso el número de trabajadores que participarán en ciertos servicios, el carácter rotativo de otros y, en general, procura una distribución justa y equitativa de los trabajos y una dotación suficiente, en opinión de ambas partes, para cada servicio, lo que sí supone una adaptación real e interesante de lo que se regula legalmente y evita conflictos posteriores en cuestiones de organización, por lo que cabe de calificar de positiva esta regulación, en sí misma, que

se complementa con algunas declaraciones generales y con la obligación de los representantes de los trabajadores de notificar cualquier anomalía que detecten.

En cualquier caso la organización del trabajo no parece especialmente conflictiva o, en todo caso, no parece que las partes tengan especial necesidad de negociarla convencionalmente, salvo que se interpretase que se revela como especialmente difícil de negociar en este concreto sector. Posiblemente en estos servicios prime la calidad y la atención a los usuarios y eso se regule mediante procedimientos de actuación internos en cada empresa que no se regulan en la negociación colectiva.

2º) Cláusulas aparentemente vinculadas al ámbito territorial en que despliega efectos el convenio

En otros casos la realidad que se contempla es el ámbito territorial afectado por el convenio, como ocurre con las cláusulas sobre normalización lingüística.

En efecto, algún convenio prevé el derecho al uso de la lengua autonómica, la formación en ese sentido y la potenciación de la misma, incluso en las comunicaciones con los trabajadores y la publicidad, como se establece en el convenio de Pompas Fúnebres de Galicia (art. 40).

Más modestamente algún convenio lo que prevé es que se procurará que los anuncios en el centro de trabajo figuren en las dos lenguas oficiales, como se establece en el convenio de la empresa La Leridana (art. 26).

3ª) Cláusulas diversas que responden a intereses no necesariamente dependientes de la realidad sectorial y territorial

En otros casos, finalmente, las cláusulas tienen un contenido más general, explicable en atención a los intereses generales de los trabajadores y empresarios, con independencia de la realidad sectorial y territorial concreta.

En este sentido, por ejemplo, puede citarse la regulación sobre préstamos del convenio cuando realmente establece mejoras significativas sobre la legislación vigente, como ocurre en el caso del convenio de la empresa Funeraria Municipal (art. 22), que permite solicitar préstamos reintegrables en 24 meses de hasta 2.404,05 euros por trabajador y en un máximo global de 12.020,24 euros al año. Se establece que tendrán preferencia los de interés social y que el condicionante para su solicitud es tener un año de antigüedad en la empresa.

El convenio de la empresa NEVASA (art. 42) crea un fondo de 10.000 euros para poder solicitar anticipos reintegrables, que se regulará en un reglamento pactado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El convenio de la empresa EMUCESA, dentro del programa de acción social amplio que establece, permite solicitar anticipos por importe de tres mensualidades a todos los trabajadores fijos (lo que podría ser cuestionable) y con un año de antigüedad (lo que sí es plenamente admisible), mientras que a los eventuales con un año de

antigüedad (sic) les concede sólo una mensualidad de anticipo. Estos anticipos son reintegrables sin intereses en 36 meses.

Muy raramente, pero con un contenido muy modernizador, aparece alguna cláusula sobre protección de datos, informando a los trabajadores de que sus datos están incorporados a ficheros y concediéndoles los correspondientes derechos, incorporándose una cláusula de autorización de cesión de esos datos a los representantes de los trabajadores. Así puede verse en el convenio de Pompas Fúnebres de Galicia (art. 40).

Como puede comprobarse, estamos ante cláusulas muy diversas y que no pueden considerarse como generalizadas en el sector.

Convenios colectivos de Empresa

CC de EMUCESA: Empresa Municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de Granada, S.A. (EMUCESA)

CC del Moral: Del Moral Servicios Funerarios S.L.

CC de La Leridana: la Leridana S.L. (Servicios Funerarios)

CC de Empresa Mixta Madrid: Empresa Mixta de Servicios Funerarios S.A.

CC de La Magdalena: Funeraria la Magdalena S.L.

CC de Funerarias Leonesas: Funerarias Leonesas S.A.

CC de Servicios Funerarios de Reus: Servicios Funerarios de Reus (Instituto Municipal de Servicios Funerarios de Reus).

CC de Serveis Funeraris de Barcelona: Serveis Funeraris de Barcelona (Instituto Municipal de Servicios Funerarios)

CC de Necrópolis de Valladolid: Necrópolis de Valladolid S.A. Funeraria.

CC de EMFSA: Empresa Funeraria Municipal de Palma de Mallorca S.A. (EFMSA)..

CC de Nuestra Señora de Begoña: Servicios Fúnebres S.A. Ntra. Sra. de Begoña.

CC de Servicios Funerarios de Bilbao: Servicios Funerarios de Bilbao.

CC de Funeraria Bizcaia: Funeraria Bizcaia S.L.

CC de Funeraria Municipal de Córdoba: Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba.

CC de la Montañesa: Funeraria la Montañesa S.A.

CC de SERFUNT: Servicios Funerarios Municipales de Tarragona (SERFUMT).

Convenios colectivos de Sector

CC Pompas Fúnebres de Asturias.

CC Pompas Fúnebres de Galicia.

CC Empresas Funerarias de Castilla y León.

CC Pompas Fúnebres Badajoz.

CC Pompas Fúnebres Barcelona.

CC Pompas Fúnebres Cádiz.

CC Pompas Fúnebres Ciudad Real.

CC Pompas Fúnebres Córdoba.

CC Pompas Fúnebres Huelva.

CC Pompas Fúnebres Málaga.

CC Pompas Fúnebres de Salamanca.

CC Pompas Fúnebres Segovia.

CC Pompas Fúnebres de Sevilla.

CC Pompas Fúnebres de Valencia.

CC Pompas Fúnebres de Valladolid.

CC Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Zamora.