

## **CONVENIO POMPAS FÚNEBRES**

### **Art. 16º- PERMISOS RETRIBUIDOS**

**I. Todo trabajador o trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:**

- a. Veinte días naturales en caso de matrimonio.**
- b. Tres días naturales consecutivos por nacimiento de hijos o hijas, que se podrán disfrutar, en un plazo no superior a ocho días después del alumbramiento.**
- c. Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará a dos días más si acaeciese fuera de la provincia o a más de 100 Km. Primer grado: Cónyuge, padre, madre o hijos/as, de ambos cónyuges. Segundo grado: Abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, de ambos cónyuges.**
- d. Un día natural por muerte de parientes de tercer grado (tíos/as sobrinos/as), incluidos los políticos.**
- e. Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica con convalecencia de los padres, cónyuge e hijos o hijas del trabajador o trabajadora.**
- f. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del Seguro de Enfermedad que no produzca baja.**
- g. Un día natural por bautizo o primera comunión de hermanos/as o hijos/as del trabajador o trabajadora.**
- h. Un día natural por traslado de domicilio.**
- i. Un día natural en el caso de matrimonio de padres, hermanos e hijos/as del trabajador o trabajadora.**
- j. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto).**
- k. Permiso de maternidad: 16 semanas, ampliables en dos más por cada hijo/a a partir del segundo/a en caso de parto múltiple. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Cuando la hospitalización sea superior a 7 días, el periodo de suspensión por maternidad se ampliará tantos días como el menor o la menor permanezca hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas. En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor o la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el supuesto**

de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- i. Suspensión del contrato por paternidad. 13 días ininterrumpidos, ampliables dos días más por cada hijo/a en caso de parto múltiple. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Podrá disfrutarse esta licencia hasta un día después de las 16 semanas posteriores al parto.**
- m. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. 100% de la Base Reguladora.**
- n. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Esta reducción de jornada se aumenta en 1/8 con disminución de salario. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (apartado 5, redactado según Ley 39/99, de 5 de noviembre)**
- o. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar:**
  - 1) Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares: Se podrá adaptar la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezca la Negociación Colectiva o Acuerdo con la Empresa.**
  - 2) Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural.**

r. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto).

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

II. Tres días laborables por asuntos propios dentro del año natural, para cada año, sin ningún otro requisito que el acuerdo con la Empresa en cuanto a la fecha de su disfrute.

Art. 17º.- EXCEDENCIAS

Se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna por parte de la Empresa y podrán ser forzosas o voluntarias.

1. Excedencia forzosa

Su concesión es obligatoria por la empresa que deberá reservar el puesto de trabajo del solicitante o la solicitante. De igual forma se considerará como tiempo trabajado a efectos del cómputo de la antigüedad. El trabajador o trabajadora debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Las causas de excedencia forzosa son:

- ❖ la designación o elección para un cargo público
- ❖ Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

2. Excedencia voluntaria

Será necesaria una antigüedad en la empresa de un año como mínimo y no conllevará derecho a reserva del puesto de trabajo, sino que el trabajador o trabajadora tendrá un derecho preferente a incorporarse en la empresa en el momento en el que se produzca alguna vacante. No inferior a 4 meses ni superior a 5 años con un1 año de antigüedad.

❖ Excedencia voluntaria por cuidado de hijo/a o familiar

Su duración máxima será de tres años, para el cuidado de cada hijo/a (natural o adoptado/a) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento de éste. Los sucesivos hijos/as darán lugar a un nuevo período de excedencia que podrá fin al que viniera disfrutando. En el caso de que ambos (padre y madre) trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Este periodo de suspensión será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario o empresaria.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo y transcurrido éste la reserva se limitará a un puesto dentro del mismo grupo profesional o categoría.

