



CONVENIO COLECTIVO POMPAS FUNEBRES

Capítulo I. Régimen General

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio se aplicará a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a la provincia de Málaga, quedando incluido en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional que se hallen emplazados en la provincia.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas antes citadas.

Artículo 4. Vigencia

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la Provincia, la vigencia del mismo se iniciará el día 1 de enero de 2000 y concluirá el día 31 de diciembre de 2002.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación al término de su vigencia, se prorrogara por años naturales, incrementándose todos los conceptos económicos con el IPC del año inmediatamente anterior.

En todo caso el convenio colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas

Siempre con carácter personal las empresas se obligan a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en computo anual exceden del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", y que no serán absorbidas ni compensadas en futuras negociaciones de convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo, Clasificación Profesional y Funciones Del Personal

Artículo 6. Organización del Trabajo

1. Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de la empresa,



esta deberá respetar siempre la categoría profesional y las funciones de cada uno de los puestos de trabajo. En cualquier caso la empresa informara de los cambios que proponga en materia de organización del trabajo a los representantes de personal siempre antes de adoptar la decisión del cambio.

2. Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal, todo el material necesario para el desarrollo del trabajo.

3. Cuando la empresa o los representantes de personal declaren la reconversión profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la autoridad laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. En ambos

supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerara como de trabajo efectivo.

Artículo 7. Clasificación Profesional

El personal afectado por el presente convenio se clasificara atendiendo a las funciones que realiza, según el anexo I, pero los conductores en empresas de menos de 50 trabajadores deberán, además ayudar al montaje la capilla si se hace con prima; para las empresas que ya lo tengan establecido, desmontaran enseres que sean útiles en la habitación donde se encuentre el difunto.

Artículo 8. Funciones del Personal

El personal relacionado en la clasificación que se especifica en el anexo I, tendrá las funciones que se describen en el anexo II.

Capítulo III. Contratación, Ingreso, Plantillas y Promoción Profesional

Artículo 9. Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuanta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo reciba a cambio de una retribución de aquel.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos en practica y los contratos para la formación, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.





Igualmente constaran por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración se superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contra que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

No obstante la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir servicios específicos y fácilmente concretables en el tiempo y en el espacio cuya ejecución agota tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, su duración máxima será de 13 meses en un periodo de 18 meses.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Asimismo, la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados.

Las empresas igualmente podrán concertar contratos en prácticas a quienes estén 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, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) 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.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. Así mismo la retribución del trabajador en practicas no se vera mermada en ningún caso respecto de un trabajador de la misma categoría.

c) Si al término del contrato incorporase sin solución de continuidad a la empresa, el tiempo de duración de estas se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

La empresa podrá celebrar contratos de trabajo para la formación, que tendrá por



objeto la adquisición de conocimientos teórico-prácticos que les permitan desempeñar puestos de trabajo, a las personas mayores de dieciséis años y menor de veinte, que no posean titulación que les habilite para desempeñar su trabajo.

Este contrato deberá especificar las condiciones de prestación del trabajo, y sobre todo se tendrá en cuenta el tiempo dedicado a la formación del trabajador que como mínimo será del 15% del total de la jornada y cuyo plan de formación se consensuará con los representantes de los trabajadores.

Su duración no será inferior a un año ni superior de dos años.

La retribución será la consignada en el anexo.

En caso de que la empresa opte por la contratación a tiempo parcial, lo hará ateniéndose a las siguientes reglas.

a) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán una prestación efectiva superior a 12 horas a la semana o 48 al mes.

b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no podrán realizar horas extraordinarias.

c) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozaran de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinaran proporcionalmente solo cuando deriven de la duración de trabajo o nivel de ingresos.

Artículo 10. Periodo de Prueba.

El periodo de prueba quedara fijado en tres meses para los técnicos titulados, en un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración será de quince días laborales.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá pleno efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 11. Plantilla

Cuando los representantes de personal lo soliciten el empresario facilitara,





máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional a la que este adscrito y fecha si la hay de vencimiento o aumento de antigüedad.

Artículo 12. Trabajos de Superior Categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior de seis meses, durante un año y ocho durante dos años, se reclasificará profesionalmente en el puesto que haya desempeñado.

Cuando se desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría signada y la función que efectivamente realice.

Artículo 13. Trabajos de Inferior Categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a su trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo siempre al comité de empresa o delegado personal.

Capítulo IV. Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 14. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de las empresas se efectuara sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, según se expresa en el Anexo I.

Artículo 15. Movilidad Geográfica

Se estará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores en concordancia con el "Acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía" una vez quede consensuado su reglamento de desarrollo.

Artículo 16. Extinción del Contrato

Se estará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores en concordancia con el "Acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución



extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía” una vez quede consensuado su reglamento de desarrollo.

Artículo 17. Suspensión del Contrato por Causas Tecnológicas, Económicas, Organizativas, de Producción o Derivadas de Fuerza Mayor

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores en concordancia con el “Acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía” una vez quede consensuado su reglamento de desarrollo.

Capítulo V. Jornada Laboral, Licencias y Excedencias

Artículo 18. Jornada

La jornada laboral para todo el personal será de 40 horas semanales que se realizarán de forma continuada, disfrutándose durante la misma de media hora de descanso cada día, que se computara a todos los efectos como jornada efectiva.

Con independencia de lo anterior, la jornada anual máxima queda fijada en 1.806 horas ordinarias.

Artículo 19. Horario y Turnos

A los efectos de establecer los correspondientes horarios o turnos de trabajo, se consideraran servicios nocturnos, todos los realizados durante el periodo de tiempo comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis del siguiente, salvo que se especifique otro horario en convenios de ámbito inferior.

1. Horarios: Las empresas afectadas por el presente convenio deberán elaborar el correspondiente horario laboral previo informe del comité de empresa y en su defecto de los delegados sindicales.

2. Turnos: La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo recae en la empresa, debiendo ser oídos los representantes de personal. Una vez establecidos los turnos se harán públicos para el conocimiento del personal de nuevo acceso.

Para establecer cambios en la organización de turnos, que afecte al personal, será requisito indispensable, la voluntariedad del trabajador o trabajadora.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.



Las horas extraordinarias que se realicen será distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre todo el personal que solicite realizarlas, siempre que ello sea posible.

La dirección de la empresa informara periódicamente al comité de empresa. A los delegados de personal y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Las horas extraordinarias se abonaran con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 21. Licencias y Permisos Retribuidos

Se concederá licencias retribuidas a los trabajadores que previa justificación, la soliciten por los siguientes motivos:

- a) Quince días por matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento o adopción de hijo.
- c) Tres días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Para los casos b y c, si el trabajador necesitara desplazarse fuera de la provincia, la licencia se ampliara en dos días.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.
- g) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que disfrutara bien al comienzo de la jornada o bien al final de la misma.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Artículo 22. Festividad de Navidad, Año Nuevo y Reyes

Durante el tiempo comprendido entre las 20:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 08:00 horas del día siguiente, desde las 20:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 08:00 horas del día siguiente, desde las 20:00 horas del día 5 de enero hasta las 08:00 horas del día siguiente, una sola empresa en cada ciudad prestara servicios de guardia, permaneciendo las demás cerradas.



Dicho servicio de guardia constara de un empleado administrativo que prestara solo información a los interesados y un conductor y un mozo que durante dicho tiempo solo atenderá posibles levantamientos judiciales.

Las mencionadas guardias se realizaran de manera rotativa entre las empresas de cada ciudad y también de forma rotativa por el personal de las mismas.

Artículo 23. Vacaciones

La vacaciones anuales quedan fijadas en treinta días de salario de las tablas mas antigüedad y plus de toxicidad, dichas vacaciones serán disfrutadas por todo el personal en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Si por causa del servicio esto no pudiera ser así, los trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de esos meses, disfrutaran de cinco días más, es decir treinta y cinco.

El calendario de vacaciones habrá de quedarse conformado a 31 de marzo de cada año y deberá ser consensuado con los representantes de los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones será de forma interrumpida, aunque se podrá fraccionar en dos periodos, máximo previsto, a solicitud de cada trabajador y previo acuerdo con la empresa.

Todo trabajador que se halle disfrutando de su periodo vacaciones y cause baja por enfermedad o accidente, la empresa le respetara los días de baja, no contándole estos como periodo vacaciones, dándole dichos días una vez presentada el alta médica.

Artículo 24. Bolsa de Vacaciones

Todo personal afectado por este convenio percibirá en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 42.926 pesetas que serán abonadas el día hábil anterior al inicio del periodo de vacaciones ordinario de cada trabajador.

Artículo 25. Excedencias

Cuando los trabajadores afectados por este convenio hagan uso de la excedencia establecida en el artículo 46 apartado 2 del Estatuto de los trabajadores, tendrá la empresa la obligación de incorporarles a su puesto al día siguiente a aquel en que expire el plazo solicitado, de no hacerlo así equivaldrá a un despido nulo.

Si el trabajador no solicita su reincorporación con al menos quince días de antelación a la fecha en que expire su periodo de excedencias, se entenderá que ha renunciado a su derecho de reincorporación.

Capítulo VI. Conceptos Salariales

Artículo 26. Retribuciones

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y las tablas adjuntas.

Artículo 27. Sueldo Base

El sueldo base se incrementará en un 4% quedando como sigue:

Salario día pesetas:	
Profesional de oficio, funerario de 1. ^a y conductor	4.990
Funerario de 2. ^a y mozo	4.908
Aprendiz (menor de 18 años)	2.410
Salario mes pesetas:	
Oficial administrativo	157.279
Auxiliar administrativo	147.929
Botones	72.283

Artículo 28. Cláusula de Garantía Salarial

Si el IPC anual acumulado en 2.000 superara el 4% los conceptos salariales que a continuación se relacionan, se verán incrementados en un porcentaje igual a esa diferencia, con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2000.

Los conceptos salariales sometidos a revisión son: Sueldo base (artículo 27), plus de disminuidos (artículo 33), plus cultural (artículo 35), antigüedad (artículo 36) y pagas extraordinarias (artículo 31 y 32).

Artículo 29. Plus de Toxicidad

Todo el personal afectado por este convenio recibirá un plus de toxicidad equivalente al 30% del salario de la tabla que se fija en el artículo anterior, pagaderas asimismo, en gratificaciones extraordinarias, beneficios y vacaciones.

Artículo 30. Plus de Nocturnidad

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio y que realizan su trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas recibirán un plus de nocturnidad del 25% sobre el salario de la tabla.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias





Las gratificaciones de julio y Navidad se fijan en el importe de 30 días de salario establecido en el artículo 27, incrementado en su caso con la antigüedad correspondiente y el plus de toxicidad o compensación. Dichas pagas se harán efectivas antes de los días diez de los meses respectivos.

Artículo 32. Paga de Beneficios

Anualmente se abonará una paga en concepto de beneficios con arreglo al salario establecido en el artículo 27, incrementado en su caso con la antigüedad y el plus de toxicidad o equivalente a treinta días de su salario. Dicha paga se abonará antes del día 10 de marzo de cada año.

Artículo 33. Dietas y Gastos de Desplazamientos

Para aquellos servicios que se presten fuera del término municipal en el que radique la empresa se establece el siguiente régimen:

a) Servicio realizado dentro de la provincia de Málaga, 2.793 pesetas para el conductor y para el ayudante y reintegro de gastos previa justificación de los mismos, aclarando que "servicio" se refiere solo y exclusivamente a traslados de difuntos.

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo otro tipo de percepción de cantidades por otros servicios, lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa.

b) Resto del territorio nacional 17 pesetas por kilómetro recorrido total efectuado y así mismo reintegro de gastos.

c) Extranjero, 61.176 pesetas mas reintegro de gastos.

d) En los casos que se utilice soldadura de estaño en el féretro metálico. Al empleado que utilice el soldador percibirá 3.710 pesetas por caja, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

En caso de producirse un servicio dentro del término municipal donde radique el centro de trabajo, que genere un exceso de jornada, dicho exceso tendrá consideración a efectos retributivos de horas extraordinarias.

Las cantidades anteriores compensan en su totalidad los emolumentos de carácter extraordinario que por todos los conceptos pudieran corresponder al trabajador en tales desplazamientos.

Queda expresamente pactada y reconocida la facultad exclusiva y privativa de la empresa de determinar la procedencia o no de que el conductor sea acompañado por un ayudante cuando el recorrido en el viaje de ida suponga una distancia no

superior a 560 kilómetros. A partir del cual el conductor será acompañado con un ayudante que tenga carne de conducir. Se establecerán de común acuerdo respetando los usos y costumbres establecidos los criterios de los servicios de traslados.

Artículo 34. Antigüedad

El cómputo de antigüedad para el personal comprendido dentro de este convenio, se efectuará por trienios y por cuantía cada uno de ellos del 10% del salario o sueldo del trabajador que disfrute en el momento del vencimiento de cada trienio, con un máximo del 60% del sueldo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, por lo que el máximo que puede percibir un trabajador por antigüedad es el 60% del sueldo.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad que se recoge en este artículo, a partir del 31 de diciembre del año 2013.

Todo el personal que al 1 de enero del año 2014 figure en plantilla de las empresa afectadas por este convenio y que percibiera o pudiera percibir a dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, dichas cuantías se consolidaran complemento "ad personan" en el salario convenio cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extras y de beneficios. Este complemento no será absorbible ni compensable, y sufrirá en su día los incrementos porcentuales que tenga el convenio colectivo.

Capítulo VII. Faltas y Sanciones

Artículo 35. Plazos de Prescripción

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a los 10 días las de carácter leve, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, independientemente de cuando haya sido conocida por el empresario la conducta punible.

Artículo 36. Tipificación de Faltas

La dirección de la empresa podrá imponer sanciones al personal afectado por este convenio por la comisión de faltas leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves:

a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez



minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.

b) La desatención con cuantas personas se relacione durante el servicio.

c) Las relativas a la falta de aseo e higiene personal.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad. Salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio y las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido.

f) La inobservancia de normas o medidas reglamentarias conforme a las reglamentaciones aplicables en todos los ámbitos concretos del trabajo sanitario.

g) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no ocasione perjuicios irreparables.

h) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia y el incumplimiento del trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidente o daños al personal o elementos de trabajo.

i) Faltar dos días sin justificación.

2. Faltas graves:

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

b) El faltar tres días no justificados, consecutivos o no al trabajo en el plazo de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La embriaguez siempre que no se habitual, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.

e) La indiscreción negligencia o falta de ética profesional, siempre que motive reclamación por parte de terceros o implique perjuicios irreparables.

f) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene que ocasione accidente o daño a las personas o las cosas.

3. Faltas muy graves:

a) La previstas como tales en el Estatuto de los trabajadores.



b) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que ocasione daños graves a las personas o las cosas.

Artículo 37. Sanciones

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

2. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo, hasta diez días.
- Suspensión de empleo y sueldo, hasta veinte días.
- Traslado a otro departamento.

3. Por falta muy grave:

- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Despido.

Artículo 38. Conservación del Puesto de Trabajo

Al margen de la potestad disciplinaria que corresponde a la empresa por las faltas cometidas en el seno de la misma, en los supuestos en que se vea incurso un trabajador, se seguirán las siguientes normas:

a) Detención o prisión preventiva. En estos casos no quedara suspendido el contrato de trabajo, si la percepción salarial. En este periodo el puesto de trabajo será cubierto en régimen de interinidad siempre que se comunique a la empresa.

b) Procesamiento y libertad provisional. En los supuestos de existir auto de procesamiento y decretarse provisionalmente la libertad, el trabajador afectado podrá incorporarse al puesto de inmediato, permaneciendo en esta situación normalizada hasta que se dicte sentencia definitiva y se proceda a la ejecución de la misma, la comunicación de la libertad provisional será hecha a la empresa en el plazo máximo de cinco días laborales.

c) Sentencia definitiva. En aquellos casos que sea absolutoria se producirá la



incorporación inmediata al puesto de trabajo.

Cuando sea condenatoria con falta de privación de libertad, el trabajador tendrá derecho a solicitar su reincorporación al trabajo.

No obstante ello cuando exista como pena accesoria la de inhabilitación para el ejercicio de profesión o de oficio, no se tendrá derecho alguno para la reincorporación a la empresa durante este proceso.

Capítulo VIII. Acción Social

Artículo 39. Plus de Disminuidos

Se establecerá en el presente convenio que aquellos trabajadores que tuviesen reconocidos hijos en situación de disminuidos psíquicos o físicos por la Seguridad Social cobraran por este concepto la cantidad de 19.142 pesetas mensuales por parte de la empresa.

Artículo 40. Invalidez Permanente Total

A los trabajadores declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, se les dará ocupación efectiva siempre que exista puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, respetándoles el salario que les corresponda.

Artículo 41. Jubilación

A los trabajadores afectados por este convenio y que se jubilen anticipadamente y que tengan al menos diez años de antigüedad en la empresa les serán abonadas las siguientes cantidades:

a) Si la jubilación se solicita a los 60 años, una cantidad equivalente a 6 mensualidades de salario mas antigüedad.

b) Si es a los 61 años,	5 mensualidades
c) Si es a los 62 años,	4 mensualidades
d) Si es a los 63 años,	3 mensualidades
e) Si es a los 64 años,	3 mensualidades
f) Si es a los 65 años,	1 mensualidad

g) Así como a aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez percibirán 5 mensualidades, más antigüedad.



Artículo 42. Jubilación a los 64 Años

Las partes firmantes han tomado el acuerdo de conformidad con lo previsto en la ley General de Seguridad Social, de que todos los trabajadores del sector, al cumplir la edad de 64 años, se jubilarán obligatoriamente y las empresas simultáneamente contratarán para cubrir dichas vacantes a trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo con contrato de igual naturaleza de quien se sustituya, aunque no necesariamente de la misma categoría profesional.

Artículo 43. Plus Cultural

Como complemento a la formación cultural del trabajador las empresas abonaran a cada trabajador la cantidad de 4.952 pesetas mensuales.

Artículo 44. Compensación por Incapacidad Laboral Transitoria

En caso de incapacidad transitoria las empresas garantizarán al trabajador las diferencias entre las prestaciones económicas del seguro y sus percepciones reales, desde el primer día de la incapacidad transitoria, siempre que esta exceda de siete días.

Igualmente la compensación económica a cargo de la empresa se abonara desde el primer día de la baja cuando el trabajador requiera hospitalización aunque dicho periodo no exceda de siete días. En caso que la duración de la baja sea inferior a siete días, la empresa completara el salario hasta el 75% del mismo.

Artículo 45. Reconocimiento Médico

Las empresas deberán a través de sus mutuas patronales de accidentes de trabajo o en su defecto del Instituto Nacional de la Seguridad Social e Higiene en el trabajo, someter a todo el personal a una revisión medica preventiva cada seis meses, de los resultados de la cual se dará informe escrito al trabajador.

Artículo 46. Servicio Militar.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que a tenor de la legislación vigente tengan que incorporarse al servicio militar o equivalente percibirán una paga en la cuantía que le hubiese correspondido caso de estar efectivamente trabajando en el mes de diciembre.

Artículo 47. Uniforme

Las empresas vienen obligadas a dotar a su personal de cuatro uniformes, que incluirán una cazadora en invierno cada tres años, dos de verano y dos de invierno. La duración de los mismos será de dos años y en su defecto se establecerá una compensación económica de 33.036 pesetas. Asimismo se



proporcionara un par de zapatos con el correspondiente uniforme.

Artículo 48. Carne de Conducir

En el caso de que a algún conductor le fuera retirado su permiso de conducir, su empresa esta obligado a dedicarlo a otra ocupación durante el tiempo de retirada de carne, y en otro puesto de trabajo aunque sea de distinta naturaleza, así como a abonarle la retribución que ya venia percibiendo en el anterior puesto de trabajo. Se exceptúa de esta obligación empresarial el caso de que la retirada del carne obedezca a alcoholismo o consumo de drogas. Las multas impuestas por la Jefatura de Trafico o el Ayuntamiento, originadas por deficiencias técnicas, serán por cuenta de la empresa.

Igualmente 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.

Artículo 49. Préstamo

En cuestión de solicitud de préstamos por los trabajadores de este sector se estará a lo que establezca el Estatuto de los trabajadores y demás leyes en vigor.

Artículo 50. Seguro Colectivo de Accidentes

Las empresas del sector suscribirán una póliza de seguro para sus trabajadores que en caso de producirse muerte por accidente o invalidez por accidente que suponga incapacidad para su trabajo habitual, estos o sus derechohabientes percibirán 1.500.000 pesetas.

Capitulo IX. Procedimiento de Descuelgue

Artículo 51. Cláusula de Descuelgue

Las empresas que atraviesen dificultades económicas podrán solicitar el descuelgue temporal de este convenio. Para ello es obligada la entrega de información amplia y suficiente y por escrito sobre la situación e la empresa y el acceso a la documentación y cuentas de la empresa por la representación sindical. El incumplimiento de las condiciones establecidas impediría el ejercicio del descuelgue.

La empresas que decidan solicitar el descuelgue del convenio tendrán que remitir la petición a la comisión paritaria del convenio, que en el plazo de tres meses deberá resolver la petición. La resolución deberá incluir la aceptación o no del descuelgue o considerar un grado menor de aplicación de los acuerdos salariales, así como el periodo autorizado.





En ningún caso las cláusulas de descuelgue determinaran variación de contenidos estructurales (ordenación, estructura, procedimientos de calculo de módulos...)

La comisión paritaria tomara sus acuerdos en lo referente en el presente articulo por unanimidad y tendrá la facultad de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

Capitulo X. Derechos Sindicales

Artículo 52. Tablón de Anuncios

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.

Artículo 53. Secciones Sindicales

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.

Artículo 54. Asambleas

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en sus respectivos centros de trabajo, con la comunicación previa a la empresa de 48 horas, salvo caso urgente en que no será necesario el preaviso.

Artículo 55. Delegado Sindicales

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.

Capitulo XI. Comisión Paritaria y Arbitraje

Artículo 56. Comisión Paritaria

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la Provincia se constituirá la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, que presidida por una persona aceptada por ambas partes y que tendrá voz pero no voto, contara con cuatro vocales titulares y cuatro suplentes de los que dos serán designados por los trabajadores y otros dos por los empresarios. La comisión celebrará al menos una reunión trimestral ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el presidente y a petición fundada o por iniciativa propia.



Artículo 57. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Serán funciones de esta comisión:

a) Conocer de los asuntos y de las diferencias que se deriven de aplicación e interpretación de este convenio, deberán emitir dictamen sobre ellos, que obligara a las partes en caso de mayoría.

b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o los juzgados de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Facultad de conciliación previa y no vinculante a los problemas colectivos.

2. La comisión podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

3. Los vocales de la comisión podrán ser asistidos por asesores técnicos en las reuniones.

4. 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.

5. 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.

Todos los trámites conciliatorios, no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 15 días.

La comisión recibirá en su caso de los organismos oficiales los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de su fines.

Artículo 58. Arbitraje

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.

Disposición Adicional Primera

Para el ejercicio económico que se iniciará el día 1 de enero de 2001 y que finaliza el 31 de diciembre de 2001 se pacta un incremento salarial sobre todos los conceptos económicos expresados en pesetas aprobados para el actual año 2000, a los que se incrementará el equivalente al alza que haya sufrido el IPC en el año 2000 más cero como cincuenta por ciento (0,50%).

Para el ejercicio económico que se iniciará el día 1 de enero de 2002 y que finaliza el 31 de diciembre de 2002 se pacta un incremento salarial sobre todos los conceptos económicos expresados en pesetas aprobados para el actual año 2001, a los que se incrementará el equivalente al alza que haya sufrido el IPC en el año 2001 más cero como cincuenta por ciento (0,50%).

Disposición Adicional Segunda

Si el IPC de los años 2001 o 2002 fuese superior al 5% se incrementará con efectos de enero de ese año respectivo un porcentaje igual a esa diferencia.

Disposición Adicional Tercera

Tras la firma del presente convenio y en un plazo no superior a tres meses se constituirá una comisión compuesta por empresarios y trabajadores, para el estudio de las categorías y clasificación profesional, con el compromiso de llegar a acuerdo, para su inclusión en el articulado del próximo convenio.

Anexo. Tabla Salarial Año 2000

Categoría	Salario anual pesetas	Salario hora base pesetas
Profesional oficio funerario de 1.ª y conductor	2.918.641	1.616
Funerario de 2.ª y mozo	2.870.365	1.589
Aprendiz	1.409.517	780
Oficial administrativo	3.066.944	1.698
Auxiliar administrativo	2.884.570	1.597
Botones	1.409.517	780

TABLA SALARIAL AÑO 2001

Todos los conceptos salariales que se designan a continuación, al 31 de diciembre de 2000 tendrán un aumento del 4,5% para el año 2001. Quedando sus cuantías como se establecen:

Artículo 24.

Bolsa de vacaciones: 44.858 pesetas.

Artículo 27.

Sueldo base:

Salario día pesetas:	
Profesional de oficio funerario de 1ª y conductor	5.214
Funerario de 2ª y mozo	5.129
Aprendiz (menor de 18 años)	2.518

Salario mes pesetas:	
Oficial administrativo	164.357
Auxiliar administrativo	154.586
Botones	75.536

Artículo 33.

Dietas y gastos de desplazamiento:	
Apartado a)	2.919 pesetas
Apartado b)	17 pesetas
Apartado c)	63.929 pesetas
Apartado d)	3.877 pesetas

Artículo 39.

Plus disminuido: 20.003 pesetas.

Artículo 43.

Plus cultural: 5.175 pesetas.

Artículo 47.

Uniforme: 34.523 pesetas.

A N E X O

Categoría	Salario anual pesetas	Salario hora base pesetas
------------------	------------------------------	----------------------------------



Andalucía

Pompas Fúnebres

BOP 70, 20 de abril del 2001

Página 21 de 21

Profesional oficio funerario 1ª y conductor	3.049.980	1.689
Funerario de 2ª y mozo	2.999.531	1.660
Aprendiz	1.472.945	815
Oficial administrativo	3.204.956	1.774
Auxiliar administrativo	3.014.676	1.669
Botones	1.472.945	815

