



CONVENIO COLECTIVO E TRABAJO PARA LA EMPRESA EMUCESA

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa EMUCESA, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

SEGUNDO.- Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia. Granada, 14 de noviembre de 2005.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO EMUCESA 2005/2006/2007/2008

Título Preliminar Objeto, Ámbito Y Vigencia

Artículo 1.Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales de los trabajadores/as de EMUCESA - Empresa Municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de Granada, S.A.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son, por una parte, los representantes de la Empresa, y por otra parte, los representantes de los trabajadores/as de la misma.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a todo el personal vinculado a la Empresa por relación jurídico-laboral, cualquiera que sea la forma de contratación.





Artículo 4. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal que preste sus servicios en la Empresa Municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de Granada, S.A., cualquiera que sea la sede del centro de trabajo o lugar concreto de prestación de servicios.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de dos mil cinco, cualquiera que sea la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), siendo su duración hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil ocho.

Artículo 6. Denuncia y prórroga del convenio

1.- Por cualquiera de las partes que conciertan el Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 5º, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de sus prorrogas, si las hubiere.

2.- De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales naturales.

3.- Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio, o las negociaciones se prolongasen por un periodo de tiempo que excediera la vigencia del presente, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sufriendo sus aspectos salariales un incremento equivalente al del I.P.C. del año anterior, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 7. Normas Supletorias

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de carácter general.

Título I. Garantías

Artículo 8. Compensación y Absorción

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en





cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio

Constituye el presente Convenio un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas las condiciones globalmente y computadas por todo el tiempo de vigencia. Por tanto, se considerará nulo en su totalidad, en el supuesto de que los organismos competentes consideraran que conculca la legalidad vigente el todo o parte del mismo.

Artículo 10. Comisión Paritaria y Comisión Negociadora del Convenio

1. Comisión Paritaria:

En aplicación de lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/95, Estatuto de los Trabajadores, se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por el Delegado o Delegados de Personal y trabajadores designados por éstos hasta un máximo de tres representantes; y como máximo tres representantes de la Empresa, designados por la Dirección de la misma, pudiendo ambas partes designar cada una dos asesores a su vez, que tendrán la función de asesorar a las mismas, teniendo voz pero no voto en la resolución de conflictos que en esta materia pudieran desarrollarse durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia y supervisión del cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos.

Las competencias atribuidas a la Comisión paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los Órganos Jurisdiccionales o Administrativos.

La Comisión regulará su propio funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, presidencia y secretaría.

1.1 Las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria habrán de presentarse ante la misma de forma escrita en la que consten: quien la presenta y causas que originan su presentación así como los fines perseguidos con su consulta.





1.2 La Comisión Paritaria resolverá los conflictos planteados en un plazo máximo de diez días desde su conocimiento.

1.3 En caso de falta de resolución o acuerdo en el plazo expresado en el punto anterior, las partes se obligan a solicitar la intermediación del SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos.

2. Comisión Negociadora de Convenio:

Estará compuesta por tres representantes designados por 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 asesores.

Título II. Normas De Organización Del Trabajo

Capítulo I. Principios Generales

Artículo 11. Organización y Planificación del Trabajo

1.- La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, el convenio colectivo y a las condiciones establecidas en el Reglamento de Servicios, es facultad de la dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común.

La empresa, dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y jefaturas que considere convenientes.

2.- Los trabajadores desempeñarán sus funciones y cometidos conforme a las instrucciones que reciban de la dirección, jefes o encargados, ante quienes responderán de la normal ejecución de su trabajo. Los citados jefes serán responsables, a su vez, ante el Director Gerente, y éste ante los órganos colegiados de la empresa o ante la Administración.

3.- Los órganos rectores y el personal de la empresa procurarán obtener en todo momento el mayor rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la mejor prestación de servicios a su cargo.

4.- Los trabajadores estarán obligados a notificar a la Dirección o jefes inmediatos las anomalías que a su juicio observen y crean puedan causar perjuicios a los intereses de la empresa y/o trabajadores.

5.- Los trabajadores podrán en todo momento aportar a la Dirección sugerencias e iniciativas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo, las económicas, y los servicios que presta la empresa.

6.- Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la



cantidad y calidad del servicio público que presta a la sociedad la Empresa, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:

- a) Mejorar, diversificar e incrementar las prestaciones de servicios.
- b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo.
- c) Adecuar la plantilla para un mayor y mejor nivel prestacional.
- d) Promover la profesionalización y la promoción del trabajador o trabajadora.
- e) Crear empleo.

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 12. Clasificación y categorías profesionales

1.- Los trabajadores/as a que este convenio se refiere estarán clasificados en los grupos y categorías que a continuación se especifican:

GRUPO I: JEFES DE DEPARTAMENTO

GRUPO II: JEFES DE SECCION

GRUPO III: PERSONAL TECNICO

GRUPO IV: PERSONAL GESTION:

1.- COORDINADOR. Sustituye a la categoría de Oficial 1ª Admvo.

2.- GESTOR. Sustituye a la categoría de Oficial 2º Admvo.

GRUPO V: PERSONAL SERVICIOS:

1.- CAPATAZ.

2.- OPERARIO.

2.- Ámbito funcional de las categorías profesionales establecidas en el apartado 1º: GRUPO I: Estarán a las inmediatas órdenes del Director Gerente o Subdirectores, en su caso, tendrán las responsabilidades del departamento a su cargo, estando encargados de la dirección, distribución y vigilancia del rendimiento de los diversos trabajos y servicios comprendidos, así como de la disciplina dentro del mismo.

No estarán sujetos a horario fijo, y su nombramiento será competencia exclusiva del Consejo de Administración de la empresa a propuesta del Director Gerente.



GRUPO II: Estarán a las inmediatas órdenes de los Jefes de Departamento correspondientes y/o Director-Gerente, llevarán la responsabilidad de una sección, estando encargados de la dirección, distribución y vigilancia del rendimiento de los diversos trabajos y servicios a su cargo, así como de la disciplina del personal encuadrado en la sección. A requerimiento de su jefe, deberán permanecer en la empresa fuera de la jornada normal de trabajo.

El nombramiento y contratación de este personal será competencia exclusiva del Director Gerente de la empresa, una vez efectuada la selección y superadas las pruebas que correspondan, y que podrá contemplar las posibilidades de promoción interna.

GRUPO III Ejercerán labores de carácter técnico encomendadas tanto por la dirección de la empresa como por los jefes integrados en los grupos I y II a que se refieren los apartados anteriores. La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Director Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección efectuadas al efecto, y que podrá contemplar las posibilidades de promoción interna.

GRUPO IV Coordinador: A las órdenes directas de los Jefes de Departamento y Sección que el Director-Gerente determine.

Realizará cualesquiera de las funciones administrativas y de gestión o coordinación de la empresa, incluso las correspondientes al gestor. Sustituirá temporalmente al Jefe de Sección o Departamento, en todas o parte de las funciones que a éste le correspondan, cuando lo decida la Dirección de la Empresa. A título enunciativo, tendrá normalmente las siguientes funciones: llevar libros oficiales, archivo, fichero, mecanografía, introducción de datos en el ordenador, liquidación de caja, inscripción de libros, operaciones auxiliares de cálculo, operaciones auxiliares de contabilidad; y realizará cualesquiera de las funciones correspondientes a las oficinas de contrataciones y de coordinación de los servicios que se le encomiende. Ofrecerá las diversas modalidades de los servicios, debidamente facultado por la Empresa y de acuerdo con lo preceptuado en el Reglamento de Servicios, asesorando a los usuarios para concretar la solicitud y las circunstancias de la prestación del servicio. Deberá extender, a tales efectos, toda la documentación necesaria e introducir en el ordenador todos los datos correspondientes.

Podrá realizar, además, las siguientes funciones: Atender la caja de la oficina de contratación, siendo responsable de la correcta liquidación de la misma, efectuando los cuadros correspondientes diariamente. Realizar la inspección de calidad de los servicios prestados, mediante visitas domiciliarias previamente concertadas, pasando el informe correspondiente a su jefe inmediato, incluyendo las anomalías observadas por los usuarios o por él mismo, tanto las relativas al comportamiento de los empleados que realizan el servicio, como de los





materiales utilizados.

Ofrecer las diversas modalidades de servicios en visitas domiciliarias debidamente planificadas al efecto. Realizar provisionalmente las funciones correspondientes al gestor, así como atender, de forma habitual, el teléfono.

Asimismo realizará todas las funciones de atención personalizada al usuario durante la prestación de los servicios.

Gestor: ejercerá todas las funciones básicas del Coordinador, siempre supeditado a éste, así como su sustitución en caso de necesidad, siempre por el tiempo imprescindible y con carácter provisional, todo ello previo conocimiento y consentimiento de la dirección de la empresa.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Director Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección efectuadas al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

GRUPO V. Capataz: A las órdenes directas de los Jefes de Departamento y Sección que el Director-Gerente determine, y en posesión del permiso de conducir que determine la ley, realizará la conducción de cadáveres, fetos o restos, efectuando, con operarios de su misma profesión, las inhumaciones, exhumaciones, incineraciones y reducciones de restos en cualesquiera de los cementerios bajo la jurisdicción de la empresa o en aquellos para los que a ésta le fue contratado el servicio.

Efectuará la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales. Cuidará de la instalación de la capilla ardiente tanto en los domicilios particulares, como en las tanatosalas o salas de duelo de los cementerios, así como de túmulos, colocación de sudarios y correcta ubicación del féretro. Y realizará tareas auxiliares de todos los servicios, así como trabajos de lapidaria.

Será responsable de la correcta prestación del servicio, estando facultado para resolver las incidencias que surjan de su realización. Efectuará el manejo y traslado de cadáveres o restos a otras localidades, nacionales o extranjeras, de acuerdo con los servicios contratados por la empresa. Cuando esté destinado a los servicios interiores de cementerio realizará, fuera del horario de las inhumaciones y exhumaciones, pequeñas labores de mantenimiento y limpieza, así como de cuidado, conservación y mantenimiento de féretros, urnas y otros elementos existentes en almacén, en su caso. Cuando esté destinado en servicios de cremación o incineración, los realizará ateniéndose a los horarios preestablecidos por la Empresa y en los turnos por ésta determinados.

Las diferentes funciones correspondientes a esta categoría se realizarán por estos profesionales, de acuerdo con el plan de prestación de servicios establecidos por la empresa, y respecto de las misiones concretas que se le asignen en la



organización de la misma. El número de empleados adscritos a cada una de las funciones vienen determinados en la prestación normal del servicio o en el plan de emergencia establecido, para los casos de accidentes o catástrofes públicas.

Operario: A las órdenes directas del Jefe de Departamento y/o Sección y Capataz, en tareas de servicios, realizará todas aquellas funciones asignadas al capataz, bajo su supervisión y orden, pudiendo en casos excepcionales, provisionalmente, y a decisión de la dirección de la empresa, sustituir en todo o en parte las funciones del capataz en su ausencia. Cuando esté destinado en servicios de cremación o incineración, los realizará ateniéndose a los horarios preestablecidos por la Empresa y en los turnos por ésta determinados.

Y además, en tareas de mantenimiento, se encargará del buen funcionamiento de todas las instalaciones de electricidad, aire acondicionado, suministro de agua, etc., así como del cuidado y conservación de las máquinas y equipos estáticos, coordinando las revisiones y mantenimientos concertados con terceros, será responsable del pequeño estocaje de los repuestos más usuales (lámparas, fusibles, interruptores, cables, mangueras, etc.). Realizará los trabajos de taller necesarios para pequeñas reparaciones de piezas y otros elementos, cuidando del orden y limpieza del referido taller. Será responsable del engrase, cambio de aceite y limpieza de los vehículos y demás maquinaria. Podrá ser requerido fuera de su jornada laboral para la urgente reparación de averías y/o en casos de emergencia.

Deberá estar en posesión del permiso de conducir reglamentario.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Director Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección efectuadas al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

3.- En caso de ausencia de los superiores jerárquicos y para decisiones graves, los trabajadores/as consultarán a aquéllos siempre que sea posible su localización. En caso contrario, deberán tomar las decisiones o actuaciones que consideren oportunas para solucionar la situación planteada.

Artículo 13. Trabajos de categoría superior o inferior

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Polivalencia

Se establece la polivalencia del personal para la realización de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, sustituciones y realizaciones de trabajo de superior cualificación a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, entendiéndose dichas circunstancias compensadas con el salario pactado, así como la especial penosidad de los



trabajos y la nocturnidad y movilidad de la realización de los servicios, en virtud de la multifuncionalidad de los trabajadores de la empresa que expresamente se pacta.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de las funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalentes solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva y con el límite máximo de un mes por año a cada trabajador de la categoría. En este caso el trabajador mantendrá su retribución. Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que le corresponde a su categoría profesional reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente a partir del 15º día continuado de desempeño, excepto en caso de vacaciones y/o bajas del trabajador sustituido.

Si como consecuencia de la movilidad funcional un trabajador desempeñase funciones superiores a la de su grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años podrá reclamar el ascenso de categoría a la Dirección de la Empresa, en función de la categoría superior desempeñada. Dicha reclamación será contestada por la Dirección de la Empresa en un plazo de quince días, teniendo esta, en caso de contestación negativa, que presentar informe por escrito debidamente justificado al Delegado de Personal, pudiendo reclamar el trabajador a la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuada a las funciones desarrolladas.

Se exceptúan de esta regla las situaciones de interinidad por incapacidad temporal del personal de la empresa.

Capítulo III Contratación Y Extinción De Contratos, Provisión De Vacantes

Artículo 15 .Contratación

Se estará a lo dispuesto en materia de contratación por la legislación vigente. La empresa remitirá copia de todos los contratos de trabajo a los representantes de lo trabajadores.

Artículo 16. Extinción de contratos

Los empleados podrán solicitar la extinción de su contrato de trabajo, debiendo preavisarlo a tal efecto en los siguientes plazos:



a) Personal encuadrado en los grupos I, II, y III: treinta días naturales de antelación.

b) Personal encuadrado en los grupos IV y V: quince días naturales de antelación.

De no cumplir esta obligación de preaviso, el trabajador perderá los emolumentos correspondientes a los días que medien entre el que debió preavisar y el de efectivo preaviso.

La jubilación de todo el personal sujeto al presente convenio se producirá obligatoriamente a los 65 años de edad, sin perjuicio de su derecho a la jubilación anticipada conforme a las normas que la regulan.

Artículo 17. Provisión de vacantes

Se acuerda que cuando existan trabajadores en la plantilla que, reuniendo los requisitos, estén interesados en los puestos de trabajo que la empresa pretenda crear, o en las vacantes que la empresa pretenda cubrir, éstos gozarán de preferencia para ocuparlos y, en tal caso, se realizará en primer lugar una convocatoria restringida a estos aspirantes.

En caso de no cubrir dichos puestos o vacantes con personal de la empresa, se podrá contratar personal ajeno a ella.

En ambos supuestos los perfiles de dichos puestos de trabajo serán elaborados por el Director-Gerente, el Jefe del Departamento correspondiente y el Delegado de Personal, los que al final del proceso de selección emitirán un informe conjunto. La intervención del Delegado de Personal tiene únicamente carácter informativo, no vinculante.

Capítulo IV. Jornada Y Horarios

Artículo 18. Jornada de trabajo

1.- La jornada laboral será en cómputo anual de mil quinientas setenta y cinco horas de trabajo efectivo, que se aplicará a cada trabajador de conformidad con los correspondientes cuadros horarios y/o cuadrantes de servicios.

2.- Dentro de la jornada laboral diaria se considerará como de tiempo efectivo de trabajo el necesario para cambiarse de ropa, recoger, dejar y limpiar herramientas y utensilios de trabajo.

Artículo 19. Inicio y terminación de la jornada laboral

1.- Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada asignada y permanecerán en el mismo hasta su terminación.





2.- Será controlada la entrada y salida del trabajo por medio del oportuno registro.

3.- Los empleados encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral, hasta la incorporación de su relevo o empleado que le sustituya; por tal motivo, una vez finalizada la jornada y no presentado su relevo, avisará a su jefe inmediato a fin de que provea lo necesario para el relevo. El incumplimiento de esta obligación será considerado abandono de puesto de trabajo.

4.- Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible, y siempre dentro de la jornada laboral.

5.- En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja en los plazos legales establecidos. El personal estará sujeto a los reconocimientos médicos que se le soliciten por la Mutua Patronal de A.T. y E.P. a efectos de la obligatoria ratificación de las bajas por ésta. No podrá realizar ninguna clase de trabajo, ni aún a título de mera liberalidad, debiendo únicamente atender a su curación y restablecimiento.

6.- Todos los empleados vienen obligados a comunicar a la Empresa los cambios domiciliarios y/o de números de teléfono particular.

Artículo 20. Horarios

Los horarios de realización de servicios en los diferentes centros de trabajo de la empresa se establecerán en los cuadros horarios que a tal efecto se cumplimentarán en cada uno de los centros de trabajo en atención a sus peculiaridades, funciones y características. Es atribución exclusiva de la Dirección de la Empresa su confección, y deben estar finalizados los mismos antes del treinta y uno de diciembre del año inmediatamente anterior al de aplicación de los mismos, poniendo éstos a disposición de los representantes de los trabajadores a efectos de su comunicación al resto del personal. En ningún caso, una vez preestablecidos los cuadros horarios y turnos correspondientes, se podrán efectuar por parte del personal afectado permutas de turnos de trabajo voluntarias, debiendo en caso de necesidad de algún cambio, por cualquier causa, solicitarse el mismo por escrito por el personal afectado a la Dirección de la Empresa para su autorización expresa, estando obligado todo el personal al cumplimiento de lo resuelto por la Dirección. Los representantes de los trabajadores podrán formular propuestas para la elaboración de los cuadrantes del año siguiente antes del día treinta de septiembre de cada año.

Los horarios de trabajo se determinarán por la Empresa en función de las necesidades de los servicios, ajustándose a éstas el inicio, duración y finalización de los mismos. Se podrá reducir o incrementar la presencia de trabajadores en la empresa, en tiempo de servicios y número, en función de los servicios y trabajos



a realizar en cada día. Se deberá avisar con la mayor antelación posible a los trabajadores afectados en cada caso, en especial las variaciones que se produzcan en la duración de los turnos e inicio de los mismos. La distribución de tales horarios de servicios se hará dentro del cómputo anual de la jornada laboral establecida en el presente convenio.

Los trabajadores deberán realizar todos los trabajos necesarios hasta la finalización de los del día, permaneciendo para ello en su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa, por necesidades del servicio, podrá introducir modificaciones, provisionales o permanentes, en los cuadros horarios, turnos y cuadrantes, comunicándolo a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados, con indicación de la causa del cambio.

En los días que a continuación se relacionan, la jornada de trabajo será continuada de 8,00 horas a 15,00 horas para los trabajos de oficina y cementerio:

- 1 y 6 de enero.
- 3 de mayo.
- Viernes de Corpus Christi.
- 24, 25 y 31 de diciembre.

Artículo 21. Festivos.

Se estará a lo dispuesto en el calendario laboral a tal efecto promulgado por la Consejería de Trabajo y Fomento de la Junta de Andalucía, o en su caso organismo competente, siendo abonables y no recuperables.

Artículo 22. Horas extraordinarias

1.- A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, etc., todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales a jornada completa o a tiempo parcial previstas en la ley.

Las horas extraordinarias que por máxima necesidad tengan que realizarse, se abonarán en dinero o descansos con el 75% de incremento.

2.- Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión total de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.



Título III Vacaciones, Permisos, Licencias Y Excedencias

Artículo 23 .Vacaciones

El periodo anual de vacaciones será de treinta y un días naturales, o en su caso la parte proporcional que corresponda en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, que se podrán dividir en dos fracciones, disfrutando el trabajador de forma ininterrumpida al menos diez días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, todo ello atendiendo a las necesidades de servicios previstos por la Dirección de la empresa, oídos los representantes del personal.

La programación de los periodos vacacionales será prevista y finalizada en las mismas fechas que los cuadrantes horarios especificados en el artículo 19º del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores en la fijación de fechas de disfrute vacacional, tendrá facultad resolutoria para la fijación de las mismas la Comisión Paritaria o en su defecto la Jurisdicción competente.

Artículo 24. Permisos y Licencias Retribuidas

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajadas, avisando el trabajador con la posible antelación y justificación adecuada.

- En caso de matrimonio: quince días naturales.

- En caso de enfermedad grave y hospitalización de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: tres días naturales; cinco días naturales si el hecho causante ocurriera a más de doscientos kilómetros de la localidad donde tenga su residencia habitual el trabajador afectado. En caso de enfermedad grave y hospitalización de abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos o nueras el trabajador e hijos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho: dos días naturales; cuatro días naturales si el hecho causante ocurriera fuera de la localidad donde tenga su residencia habitual del trabajador afectado.

- En caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: cinco días naturales. En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos o nueras del trabajador e hijos, abuelos y nietos del cónyuge o de la pareja de hecho: dos días naturales; cuatro días naturales si el fallecimiento ocurriera fuera de la localidad donde tenga su residencia habitual el trabajador afectado. En caso de fallecimiento de hijos de hermanos del trabajador, el día del

sepelio.

- Por nacimiento o adopción de un hijo: tres días naturales.

En los tres supuestos anteriores y por causas especiales, se estudiará individualmente por la Dirección de la Empresa y a petición del trabajador afectado la ampliación de los mismos, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso. El primer día se computará si el trabajador ya estuviese desarrollando su jornada ordinaria de trabajo y se debiera ausentar una vez iniciada la misma, excepto si ya hubiese transcurrido más de la mitad del tiempo de jornada asignada.

- Por boda de un hijo/a: el día de la boda, siempre que por cuadrante no esté de descanso o vacaciones.

- En caso de mudanza: dos días naturales.

- Por el tiempo necesario para cumplir con obligaciones de carácter público ordenadas por la autoridad, o personales inexcusables, siempre que se avise a la empresa con antelación suficiente y se justifique adecuadamente, y siempre que éstas no pudieran ejercitarse con garantías suficientes de tiempo para su cumplimiento fuera de la jornada laboral ordinaria que tenga asignada el trabajador.

- La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros reconocidos y mediante la correspondiente justificación documental de los mismos ante la Dirección de la Empresa.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses: tendrán derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

- En todo lo no previsto en este artículo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

Artículo 25. Licencias No Retribuidas

Todos los trabajadores fijos, y con un mínimo de un año al servicio de Emucesa, tendrán derecho a una licencia sin retribución con una duración mínima de quince días y máxima de tres meses, pudiendo solicitar este derecho, en una o varias veces, computado el plazo máximo indicado de tales licencias por cada dos años.

La licencia deberá solicitarse por el empleado con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de comienzo.

Artículo 26. Excedencias



En lo referente a las excedencias tanto de carácter voluntario como forzosas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al efecto.

Título IV. Régimen Disciplinario

Artículo 27. Faltas y sanciones

1.- Los trabajadores o trabajadoras serán sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, según la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes apartados, además de las previstas en la legislación general.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores o trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, pueden ser leves, graves y muy graves.

Son FALTAS LEVES:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, siempre que las mismas no superen el tiempo de diez minutos de retraso y que a su vez no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

c) La falta de pulcritud personal, así como no cuidar y mantener el uniforme de trabajo de obligado uso en perfectas condiciones de higiene y presentación.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia leve en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas de seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal de la empresa como a elementos de trabajo.

f) El retraso, negligencia leve o falta de atención y cuidado en el cumplimiento de las tareas.

g) La falta de cuidado en la conservación de los locales y su mobiliario, materiales y documentos de los servicios.

h) La embriaguez no habitual.

i) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante uno o dos días.

Son FALTAS GRAVES:



- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas consideradas en el apartado anterior como faltas leves.
- b) El ausentarse del centro de trabajo durante la jornada laboral, sin el debido permiso o causa justificada.
- c) Pronunciar palabras altisonantes en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La negativa a efectuar los reconocimientos médicos en los supuestos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Alterar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
- f) La embriaguez no habitual que afecte al trabajo y/o relaciones con compañeros/as y/o usuarios.
- g) Las faltas de discreción y de ética profesional, o la negligencia en el cumplimiento de las tareas, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros ni implique perjuicios irreparables.
- h) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, superior a diez minutos, o que cause perjuicios irreparables para la empresa.
- i) La desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada directamente al superior.
- j) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres o más días.
- k) La ocultación de hechos imputables a otros empleados, que puedan producir perjuicios a la Empresa, o que puedan ser constitutivos de falta de las tipificadas en este convenio.
- l) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales o instalaciones de la empresa, materiales o documentos de los servicios.
- m) La inobservancia grave de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia grave en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas de seguridad e higiene, o que ocasionen accidentes o daños, tanto al personal de la empresa como a elementos de trabajo.

Son FALTAS MUY GRAVES:

- a) La negativa al cumplimiento de órdenes de superiores, manifestada directamente a los mismos.





- b) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.
- c) Pedir y/o aceptar propinas o dádivas de usuarios, proveedores o cualesquiera otras personas que tengan relación directa o indirecta con la Empresa.
- d) El incumplimiento grave de las normas de prevención de riesgos laborales.
- e) La embriaguez habitual.
- f) La toxicomanía.
- g) La falta de respeto o insultos inferidos a superiores, otros trabajadores o usuarios.
- h) El abandono del puesto de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.
- i) La simulación de enfermedades, o la prolongación simulada o deliberada de las bajas por enfermedad.
- j) La realización de trabajos, aún a título de mera liberalidad, durante periodo de baja por enfermedad.
- k) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y la ocultación de datos o documentos que afecten al personal, a los servicios o a la gestión de la Empresa.
- l) El acoso sexual, que se castigará con la sanción máxima cuando el responsable sea superior de la persona ofendida.
- m) Las actuaciones discriminatorias por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualesquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- n) Las definidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

3.-Las sanciones que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y gravedad de ésta, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, o extinción de la relación laboral.

4.- Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se impondrán previa





tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores/as, otorgándoles plazo común de audiencia para alegar cuanto les interese y aportar pruebas.

5.- Las faltas leves prescriben a los diez días; las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días; todos a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos tipificados como falta, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

6.- Todo trabajador o trabajadora puede dar cuenta por escrito, personalmente o mediante sus representantes, de los actos que impliquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la información oportuna y actuará conforme a lo prevenido en el presente artículo y demás normas aplicables.

7.- Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal, y se informará a los representantes de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria.

8.- No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores/as, ni multa de haber.

9.- En relación a las infracciones y en su caso sanciones impuestas por la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en todo aquello no estipulado en el presente convenio.

10.- Los jefes o superiores que toleren o encubran faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, teniendo en cuenta la que se impone al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de esa tolerancia o encubrimiento.

Título V Formación Permanente Y Continuada Y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 28. Formación y perfeccionamiento profesional

1.- La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros Centros, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios de la Empresa.

2.- La Empresa realizará un estudio de la organización integral de la misma, las necesidades de formación profesional y la gestión de recursos humanos, tendente a conjugar tanto las necesidades de la empresa, como la capacitación de los



trabajadores, la optimización de los recursos humanos, y la mejora en la calidad de los servicios y procesos.

La puesta en marcha de las acciones a las que dé lugar el estudio será competencia de la Dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as.

Todo aquello que suponga modificación de las condiciones del convenio, será previamente pactado a través de la Comisión Paritaria.

3.- Para los cursos de formación que la empresa realice o contrate con el exterior, y para los trabajadores que la empresa considere que han de realizarlos obligatoriamente, se establece un valor por hora de asistencia abonable a cada trabajador de 12 euros brutos para las horas fuera de cuadrantes. Si los cursos son fuera de Granada, se pagarán los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención.

Título VI Salud Laboral

Artículo 29. Salud Laboral

1.- La Empresa se compromete a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales, y demás legislación vigente.

2.- La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en sus Centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las mismas y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a los trabajadores o trabajadoras que contrate, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras de trabajo o terceros.

3.- El Comité de Salud Laboral o Delegado de Prevención son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán a petición de los representantes de los trabajadores/as o de la Empresa.

4.- En todo caso, en esta materia, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

5.- En virtud de lo dispuesto en el R.D. 192/88, está prohibido fumar en las oficinas y servicios de atención al público.

Artículo 30. Reconocimientos médicos





1.- Se realizará a todo el personal un reconocimiento médico anual, mediante los servicios médicos que se determinen por la Empresa. Una vez ultimado el reconocimiento médico se entregará a cada uno de los trabajadores el correspondiente informe médico con las debidas garantías de privacidad. Los trabajadores que no quieran someterse a reconocimientos médicos no exigidos por disposiciones legales o reglamentarias, deberán comunicarlo expresamente por escrito a la Empresa.

2.- Los reconocimientos se harán en día hábil de trabajo, dentro de la jornada laboral, y en el personal a turnos coincidirá con el turno de mañana, debiéndose compatibilizar estas normas con el horario de los servicios médicos correspondientes.

3.- Se realizarán reconocimientos específicos al personal que por su actividad se estime necesario, así como a todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

4.- Los resultados serán confidenciales, personales y tendrán reserva absoluta.

Artículo 31. Protección de Trabajadoras Embarazadas.

Durante el embarazo de la mujer trabajadora, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, y previa prescripción facultativa, se le podrá asignar provisionalmente un nuevo puesto de trabajo, con pleno respeto de sus derechos económicos, debiéndose incorporar al puesto originario una vez desaparezca tal riesgo.

Artículo 32. Botiquín de Primeros Auxilios

En todos los Centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto, velando por todo ello la Empresa.

Artículo 33. Uniformidad y Equipos

La uniformidad es obligatoria para los siguientes trabajos y con las características que se especifican:

a).- Personal de Contratación y Atención al Público:

- Anorak largo.
- Chaqueta de verano e invierno.
- Pantalones/falda de verano e invierno.
- Camisa de verano e invierno.





- Jersey de pico.
 - Corbata o pañuelo de cuello.
 - Zapatos negros.
- b).- Capataces y Operarios en servicio de Tanatorio y/o Funeraria:

- Anorak largo.
- Cazadora o chaqueta de verano e invierno.
- Pantalón/falda de verano e invierno.
- Camisa de verano e invierno.
- Jersey de pico.
- Corbata o pañuelo de cuello.
- Zapatos negros.

- c).- Capataces y Operarios en Servicio de Cementerio, Crematorio, Mantenimiento y Marmolistería:

- Anorak largo.
- Chubasquero.
- Cazadora de verano.
- Jersey de pico.
- Camisa de verano e invierno.
- Pantalón pana y verano.
- Botas de invierno con protección.
- Zapatos de verano con protección.

Los colores y modelos de cada prenda serán determinados por le Empresa en cada momento.

2.- El suministro de prendas se realizará por reposición de las prendas en no buen uso, a criterio de la Empresa, previa entrega de la antigua.





3.- La Empresa velará para que las prendas reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate.

4.- La Empresa proveerá a sus trabajadores/as de aquellas prendas y complementos que vengan establecidos como obligatorios por disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5.- El trabajador deberá hacer todo lo posible para mantener limpias y en buen estado las prendas recibidas.

Título VII Estructura Salarial

Artículo 34. Principios Generales

1.- Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

2.- La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de la Empresa.

3.- Las retribuciones percibidas por los trabajadores/as gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

4.- La Empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as un justificante individual de sus retribuciones periódicas.

5.- El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria o cheque nominativo, y por mensualidades vencidas, excepto las pagas extraordinarias y asignaciones especiales, que lo serán en las fechas que se especifican en el artículo regulador de las mismas.

Artículo 35. Salario base

El salario base, con efectos de uno de enero de 2005, será el indicado, para cada categoría, en la tabla adjunta al presente convenio como Anexo I. Para los años 2006, 2007 y 2008 se registrá por la siguientes condiciones:

a.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje pérdidas, se mantendrá el mismo importe que en el año anterior.

b.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, entre 1 y 60.000 euros, se producirá la revisión conforme a lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

c.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, entre 60.001 y 180.000 euros, se





revisará por aplicación del IPC general del año anterior.

d.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, entre 180.001 a 240.000 euros, se revisará por aplicación del IPC general del año anterior incrementado en el 0,25%.

e.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, entre 240.001 y 300.000 euros, se revisará por aplicación del IPC general del año anterior incrementado en el 0,50%.

f.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, entre 300.001 y 380.000 euros, se revisará por aplicación del IPC general del año anterior incrementado en el 0,75%.

g.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, por más de 380.001 euros, se revisará por aplicación del IPC general del año anterior incrementado en el 1%.

Artículo 36. Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores afectados al presente Convenio Colectivo disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en:

- Trienios cuya cuantía será del tres por ciento (3%) sobre salario base.

- A partir del 31 de diciembre del año 2.018 se dejará de devengar dicho concepto, y los trienios previamente devengados se computarán como complementos personales y no se incrementarán.

Artículo 37. Pagas Extraordinarias

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias en la cuantía y fecha de liquidación especificadas a continuación:

Paga extraordinaria de marzo: en cuantía de treinta días de salario base mas antigüedad o complemento personal que lo sustituya en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de marzo.

Paga extraordinaria de junio: en cuantía de treinta días de salario base mas antigüedad o complemento personal que lo sustituya en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de junio.

Paga extraordinaria de septiembre: en cuantía de treinta días de salario base mas antigüedad o complemento personal que lo sustituya en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de septiembre.



Paga extraordinaria de diciembre: en cuantía de treinta días de salario base mas antigüedad o complemento personal que lo sustituya en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de diciembre.

Artículo 38. Pluses

1. Transporte: todas las categorías profesionales percibirán, durante el periodo de vigencia del presente convenio, un plus de transporte, complemento con carácter extrasalarial, y en la cuantía mensual de setenta y ocho euros al mes, compensando con su abono al trabajador los gastos que su desplazamiento a los centros de trabajo pudieran ocasionarle.

2. Resultados: todas las categorías profesionales percibirán un complemento con carácter extrasalarial, que se abonará por una sola vez durante el mes de abril, no consolidable, y fundamentado en los resultados positivos netos de la Empresa, después de abonar los Impuestos, correspondientes al ejercicio fiscal inmediatamente anterior, por las cuantías que se indican: año 2005: 1.000 euros. Años 2006 a 2008: Pérdidas o beneficios después de impuestos hasta 60.000 euros: sin plus. Beneficios de 60.001 a 180.000 euros: 5% de los beneficios netos, a repartir en igual cantidad entre todos los trabajadores afectos al convenio. Beneficios de 180.001 a 500.000 euros: 10% de los beneficios netos, a repartir en igual cantidad entre todos los trabajadores afectos al convenio. No se computarán beneficios en exceso a la cantidad máxima señalada.

Este complemento no se devengará por los trabajadores que hayan permanecido prestando servicios efectivos en la empresa por espacio inferior a las tres cuartas partes de la jornada anual establecida en este convenio, por cualquier causa, incluso por aplicación de modalidades de contratación de inferior duración.

Artículo 39. Propinas Y Dádivas

Está terminantemente prohibido pedir y/o aceptar propinas o dádivas de usuarios, proveedores o cualesquiera otras personas que tengan relación directa o indirecta con la Empresa.

Título VIII Acción Social

Artículo 40. Acción Social

1.- Puede solicitar estas ayudas el personal comprendido en el artículo 3 del presente convenio.

2.- Los interesados deberán presentar, en el Departamento de Personal, una solicitud por cada tipo de ayuda según el modelo que dicho Departamento elabore.





3.- El interesado deberá aportar documentación suficiente que avale su solicitud. No será necesario aportar documentos originales, bastará con fotocopias compulsadas por la unidad de personal de contratación.

4.- En los casos de matrimonio en que los integrantes sean empleados de la empresa, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda causada por un hijo.

5.- Las ayudas de acción social serán las relacionadas a continuación:

- a) Ayuda de estudios.
- b) Ayuda por gastos sanitarios.
- c) Ayuda por fallecimiento y seguro de vida.
- d) Incapacidad laboral transitoria.
- e) Seguro de responsabilidad civil.
- f) Anticipos reintegrables.

Artículo 41. Ayuda de estudios

El presente convenio colectivo establece una bolsa de estudios para los hijos de los trabajadores, la cual será abonada junto con la nómina de octubre y de una sola vez, de acuerdo a los niveles que curse y las cuantías que se indican:

- a) Universitario: 258 euros.
- b) F.P., C.O.U., B.U.P., 3º y 4º E.S.O.: 98 euros.
- c) 1º y 2º E.S.O., Enseñanza Primaria, Preescolar y Guardería: 86 euros.

Deberá justificarse a la empresa, no más tarde del día quince de octubre, la matriculación o inscripción en el curso y centro correspondiente. La falta de justificación supondrá la inmediata retención en nómina de las cantidades adelantadas por estos conceptos, en su caso.

Artículo 42. Ayuda Por Gastos Sanitarios

1.- La Empresa constituye un fondo de 6.000 euros anuales como máximo, para abonar a los trabajadores/as que por prescripción facultativa lo requieran, previa solicitud y justificación de tal circunstancia a la Empresa, los importes necesarios en concepto de gastos sanitarios, bajo las siguientes condiciones:

- Antigüedad mínima de un año en la Empresa.





- Exclusión de los correspondientes a medicina general, medicina estética y gastos farmacéuticos.

- Utilizable un máximo de dos veces por trabajador en un año, y con un máximo por trabajador de 300 euros.

Para la autorización de estos gastos se exigirá la oportuna factura, y en el caso de pruebas diagnósticas, la prescripción facultativa, así como el visado del/os representante/s de los trabajadores.

Artículo 43. Ayuda Por Fallecimiento Y Seguro De Vida

1.- Los trabajadores afectados por este Convenio, así como su cónyuge e hijos, y los jubilados y su cónyuge, en caso de fallecimiento, y siempre que la Empresa preste estos servicios, tendrán gratuitamente las siguientes opciones de servicio:

a) Servicio básico de funeraria, tanatosala, espacio de culto, inhumación en nicho, concesión de nicho por 75 años y lápida básica.

b) Servicio básico de funeraria, tanatosalas, espacio de culto, cremación, urna tipo I, inhumación de cenizas en columbario, concesión de columbario normal por 75 años y lápida básica, o depósito e inscripción en Jardín de las Cenizas.

2.- La empresa se obliga a contratar una póliza de seguro colectivo para todos los trabajadores/as, que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa a continuación:

Fallecimiento cualquier causa	30.000 euros
Invalidez permanente absoluta	24.000 euros
Gran invalidez	30.000 euros

Artículo 44. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de sus retribuciones económicas íntegras.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa completará la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de sus retribuciones íntegras.

Para el abono por la empresa del complemento indicado en los dos párrafos anteriores las bajas deberán ser ratificadas por la mutua patronal.

El tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de invalidez provisional le

será de cómputo para su antigüedad.

El trabajador/a en esta situación tendrá derecho a su reserva de plaza.-

Artículo 45. Seguro de Responsabilidad Civil

La empresa se obliga a contratar una póliza de seguro de Responsabilidad Civil, a fin de responder de daños que se pudieran ocasionar en personas o cosas, imputables al personal de EMUCESA como consecuencia de la realización de su trabajo.

Artículo 46. Anticipos Reintegrables

Todo trabajador fijo de Emucesa, y con un año de antigüedad, tendrá derecho a percibir un préstamo en concepto de anticipo, por importe máximo equivalente a tres mensualidades de sus retribuciones íntegras, y todo trabajador eventual con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho a un mes como máximo, siempre que la tesorería de la Empresa cuente con fondos a este efecto.

El referido anticipo será reintegrado en un tiempo máximo de treinta y seis meses, mediante descuentos mensuales y en todo caso antes de la finalización de su contrato.

Estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrá solicitar un anticipo de este tipo hasta no haber terminado la devolución del anterior.

Titulo IX Derechos Y Deberes Sindicales

Artículo 47. 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.

Artículo 48. Derechos de los Trabajadores/as

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.



La Empresa respetará la libertad de sindicación o no de los trabajadores/as.

2.- La realización de asambleas en la Empresa se ajustará a lo indicado en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Derechos de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa y/o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, y siempre que el despido o la sanción se basen en las actuaciones del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social.

4.- 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.

5.- Además de lo anterior, se reconocen 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.

6.- 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.

7.- 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.

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2005

TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIA	X 12	X 12	X 4	TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA	
JEFE DEPARTAMENTO	2.168,15	78,00	2.168,15	35.626,40
JEFE SECCION	1.666,92	78,00	1.666,92	27.606,72
COORDINADOR	1.268,36	78,00	1.268,36	21.229,76
GESTOR	1.165,69	78,00	1.165,69	19.587,04
CAPATAZ	1.268,36	78,00	1.268,36	21.229,76
OPERARIO	1.165,69	78,00	1.165,69	19.587,04

