CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

RESOLUCION de 29 de Enero de 2004, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Pompas Fúnebres.

Expte. núm.: 1499.

Código de Convenio: 2102145.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 19 de Mayo de 2003, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres, en representación de las empresas afectadas, y de otra, por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/ 1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 29 de Enero de 2004.-El Delegado Provincial,

Fdo.: Manuel Alfonso Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2001, 2002 Y 2003.

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo, afecta a todas las Empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, radicadas en Huelva y su Provincia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse y a todos los trabajadores empleados en las mismas cualquiera que sea su categoría profesional, tanto fijos como eventuales, con independencia del tiempo que lleven trabajando en las mismas.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las Normas así como las condiciones de trabajo, para el personal de las Empresas de Funerarias y Pompas Fúnebres de la Provincia de Huelva.

Se considerarán Empresas Funerarias y Pompas Fúnebres, las que presten los siguientes servicios: Traslado y recogida de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional; provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean preceptivas cerca de las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y cualquier otro árgano público o privado, para aquellos fines, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios. Asimismo quedan incluidas dentro del presente Convenio Colectivo Provincial, las actividades de Tanatorio, aquellas empresas de acondicionamiento y manipulación de cadáveres.

Se considerarán trabajadores de Empresas Funerarias y Pompas Fúnebres y Tanatorios, quienes presten sus servicios profesionales en las mismas por cuenta ajena excluyéndose subcontratas, como: marmolista, florista, cafetería, hostelería, limpieza, jardineros, etc...

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, aquellas personas que se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo, así como el personal alto directivo y alto gobierno s/art. 1.3 E.T.

Artículo 2. Ambito Temporal

El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2001, teniendo tres años de duración, y finalizando el 31 de Diciembre de 2003, considerándose prorrogado por anualidades sucesivas de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, al término de su vigencia, debiendo dicha denuncia efectuarse por escrito.

Artículo 3. Jornada Laboral

La jornada de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas anuales, si bien la organización del horario estará en función de las necesidades del servicio, que determinarán los Delegados de Personal y la Empresa.

Deberá tenerse en cuenta la precisión de servicio permanente y el carácter de público del mismo, ya que puede ser necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las Autoridades judiciales.

Es facultad privativa de la empresa organizar los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios o establecer el sistema de trabajo correspondiente que pudiera consistir en el llamado sistema de guardias localizadas, turnos, mixto o cualquier otro, debiendo ser oídos los representantes de los trabajadores.

El calendario Laboral quedará firmado por la Empresa y Delegado de Personal, en los tres primeros meses del año.

Artículo 4. Descanso Semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de dos (2) días consecutivos.

Este descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro de trabajo.

Artículo 5. Estructura Salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio.

El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

- Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las

características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

- Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el art.

41 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán carácter consolidable por lo que no se abonará si no se cumplen los objetivos pactados para su percepción.

El Salario Base de Grupo será el siguiente:

Para 2001	
GRUPO I	130.000.- Ptas
GRUPO II	120.000.- Ptas
GRUPO III	90.000.- Ptas
Para 2002	
GRUPO I	135.200.- Pts
GRUPO II	124.800.- Pts
GRUPO III	93.600.- Pts
Para 2003	
GRUPO I	137.904.- Pts
GRUPO II	127.296.- Pts
GRUPO III	95.472.- Pts

El Salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

A partir del presente Convenio Colectivo se ha acordado la supresión de las categorías profesionales y su sustitución por Grupos Profesionales y la supresión de las tablas salariales por categorías.

Artículo 6. Revisión Salarial

En el caso del que el I.P.C. resultante al 31 de Diciembre del 2003 excediera del 2% el salario base tendrá una modificación al alza consistente en la aplicación del citado exceso sobre el 2% y con efectos de 1 de Enero del 2003.

Artículo 7. Antigüedad

A partir de la firma del presente acuerdo desaparece el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31-12-02 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Artículo 8. Pagas Extraordinarias

Todo el personal tendrá derecho a TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS

(3) cuyo importe será igual a una mensualidad de salario fijado en el presente convenio, más el complemento personal que sustituye a la antigüedad correspondiente y se harán efectivas, en el 15º día de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios.

Los períodos de devengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes:

Paga de Marzo:	del 1 de Enero al 31 de Diciembre
Paga de Julio:	del 1 de Enero al 30 de Junio
Paga de Diciembre:	del 1 de Julio al 31 de Diciembre

Dichas pagas serán prorrateadas por doceavas partes excepto en aquellas empresas donde el devengo sea por seis meses que se respetará el mismo.

Las gratificaciones extraordinarias no podrán prorratearse en las doce mensualidades, a no ser que exista acuerdo firmado, entre Empresa y Trabajadores o sus representantes legales. Este acuerdo podrá ser para una, dos o las tres pagas extraordinarias.

Artículo 9. Horas Extraordinarias

Tendrán tal consideración las que se realicen excediendo de la jornada anual pactada en este convenio. No tendrán tal consideración las horas de guardias

localizadas, excepto si las mismas superan en computo anual las pactadas en este Convenio.

Las horas extraordinarias cuando se realicen, serán compensadas por descansos en proporción de una hora y media por hora extraordinaria realizada o por la compensación económica del 150% del valor de una hora normal de trabajo. La forma de compensación bien económicamente, será decidida por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las trabajadores.

Artículo 10. Dietas

Los trabajadores afectados por el presente convenio cobraran por este concepto las siguientes cantidades:

a) MEDIA DIETA 9 Euros (cuando el trabajador tiene que almorzar fuera de la localidad).

b) COMPLETA 24 Euros (cuando el trabajador tiene que almorzar y pernoctar fuera de la localidad).

Aquellas empresas que con anterioridad a este convenio provincial vinieran pagando este concepto a sus trabajadores en cuantía superior a la fijada en este convenio, deberán seguir pagando la cuantía que anteriormente tenían establecida.

Artículo 11. Plus de Transporte

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudar a los mismos en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de 0,75 euros por desplazamiento, siempre que su domicilio habitual diste del domicilio de trabajo en 1,5 Km.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento de los trabajadores a sus puestos de trabajo, no se devengará, en la parte proporcional correspondiente a los días no efectivos de trabajo (vacaciones, excedencias voluntarias, situaciones de I.T. y permisos sin sueldo).

Artículo 12. Plus de Nocturnidad

Las horas nocturnas se abonaran como las horas normales incrementas en el 25% de su valor por cada hora nocturna.

Artículo 13. Vacaciones

El período de vacaciones retribuidas, no susceptibles de compensación económica, excepto cuando sea por necesidades de la empresa, no será inferior a 30 días

naturales. La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad de igual cuantía a la del mes anterior ya actualizada, a excepción de los complementos variables.

El período o períodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto entre aquel y los propios trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El final y el principio del período vacacional no podrá coincidir con un período de descanso, salvo que previamente esté pactado en calendario de turnos.

El personal que ingrese o cese al servicio de la empresa durante el transcurso del año tendrán derecho a disfrutar, en caso de ingreso, o a que se le compense en metálico en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo, a cuyos efectos las fracciones inferiores a un mes se computarán como unidad completa.

Artículo 14. Fiestas

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente, tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Artículo 15. Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

• Quince días naturales en caso de matrimonio.

• Dos días en los casos de nacimiento de hijo o adopción siempre que ocurra el suceso en la misma localidad de su puesto de trabajo. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la localidad de su puesto de trabajo, el plazo será de cuatro días.

• Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de personas a cargo del interesado. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad de su puesto de trabajo al efecto, el plazo será de cuatro días.

• Un día por matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad si es dentro de la misma localidad de su puesto de trabajo. Si es en distinta localidad, tendrá derecho a dos días.

• Un día por traslado del domicilio habitual.

• Por razón de cobro de haberes pueden hacerse hasta 1 salida breve al mes, si el

horario no permite hacerlo fuera de horas de trabajo.

• Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 16. Licencias Sin Sueldo

En los casos que el personal precise atender asuntos que requieran su presencia podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural que se computará de una vez o en fracciones a lo sumo, siempre que con la debida antelación, que será de quince días naturales, lo solicite por escrito, a la dirección de la empresa y lleve más de un año al servicio de la misma.

Artículo 17. Excedencias

Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y Forzosa. Excedencia Voluntaria:

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador, siendo requisito de su concesión que el trabajador que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de abono el tiempo de excedencia, para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se le concederá al trabajador, por un máximo de tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El excedente voluntario podrá volver a reincorporarse a su puesto de trabajo cuando exista vacante de su categoría en la empresa.

El excedente voluntario que no solicite, por escrito, el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de esta, causará baja definitiva en la Empresa.

Excedencia Forzosa:

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa, y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (Según art. 46

del E.T. y L.O.L.S.).

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen el derecho de ambos se acogerá a la legislación vigente (Ley 39/99).

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, en este apartado

b), será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La reincorporación de los excedentes forzosos, a su puesto de trabajo, deberá tener lugar en el plazo máximo de treinta días naturales, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación. Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en el plazo establecido causarán baja definitiva en la Empresa.

La Empresa solo podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquellos.

Artículo 18. Periodo de Prueba

Se establece para el personal afectado por el Convenio Colectivo, los siguientes períodos de prueba:

Personal Directivo y Técnico: 6 meses.

Resto de personal: 3 mes. (Los que hayan trabajado en el sector y en la misma actividad, por una sola vez, un mes).

Las situaciones e Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción y/o Acogimiento, que afecten a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, interrumpirán el computo del período de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19. Preaviso del Trabajador al Causar Baja Voluntaria

Todos los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito, cumpliendo lo siguientes plazos de preaviso:

Personal Directivo y Técnico:	3 meses
Personal Administrativo:	1 mes
Resto de Personal:	15 días

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación el importe del Salario Convenio y Complementos de un día, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 20. Invalidez Permanente Y Total

A los trabajadores declarados en situación de Invalidez Permanente y Total, para su trabajo habitual, se les dará ocupación efectiva, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, asignándole el salario que corresponda a su nuevo empleo siempre que no suponga incremento de plantilla.

Artículo 21. Compensación por Incapacidad Temporal Derivada de Enfermedad O Accidente de Trabajo

En caso de I.T., la empresa garantizará al trabajador el 100% del Salario Base con el límite máximo de dos años.

En el caso de accidente de trabajo, con o sin hospitalización, la compensación económica por parte de la empresa se abonará desde el primer día de baja.

Artículo 22. Plus de Ayuda a la Formación

A fin de incentivar al trabajador, a su formación, la empresa abonará la cantidad de 120 euros anuales a todo trabajador, que previa justificación, se matricule en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y con aprovechamiento de las mismas.

Artículo 23. Seguridad e Higiene

Según legislación vigente.

Artículo 24. Funciones, Categorías y Retribuciones

Las funciones y categorías son las descritas en el anexo II del presente Convenio Colectivo, adecuándose de esta manera a la realidad del sector en la Provincia de Huelva.

Artículo 25. Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo

El empresario está obligado a abonar la prestación del trabajo sin discriminación alguna ya sea este realizado por hombres o mujeres.

Artículo 26. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario de un mes.

Artículo 28. Uniformes

Las Empresas mantendrán uniformados a los trabajadores con la frecuencia necesaria en función del uso.

Expresamente se acuerda, que los citados uniformes serán de uso obligatorio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, debiendo en todo momento los citados trabajadores, mantener los mismos en perfecto estado de uso y limpieza.

Se acuerda igualmente que los uniformes a utilizar por el personal afectado por el presente convenio colectivo serán los siguientes:

Uniforme de invierno: Zapatos, pantalones, camisa, chaqueta e impermeable o similar. Uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata.

Para el personal que lo necesite, también se le dotará de mono o similar y calzado adecuado al objeto de que este sea utilizado para el resto de labores que no sean las de realizar servicios en la calle, es decir para la limpieza de vehículos y locales, mantenimiento de vehículos, etc...

Artículo 29. Mantenimiento de Puesto de Trabajo Por Retirada de Carnet de Conducir

El conductor o cualquier empleado en su función al que le fuera retirado el carnet de conducir, por un tiempo no superior a tres meses, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la Empresa, se le empleará, durante ese tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la misma, percibiendo su salario en su integridad.

No obstante para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el artículo 48 de dicha normativa.

Cuando la retirada del carnet de conducir se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiba sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 30. Tablón de Anuncios

Las Empresas instalarán en sitio visible y accesible a todos los trabajadores dentro de los Centros de trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales, que se regirán por la legislación vigente.

Artículo 31. Asambleas

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 32. Convenio de Ambito Superior Mas Ventajoso

Asimismo en caso de que se estableciera un Convenio para Pompas Fúnebres de ámbito superior más ventajoso, las partes acordarán o no adherirse a este Convenio Provincial I vencimiento del mismo.

Artículo 33. Reconocimiento Médico

Las Empresas deberán a través de sus respectivos médicos, si los tuviere de sus Mutuas Patronales de Accidente de Trabajo o en su defecto del gabinete del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social someter a todo su personal a una revisión médica preventiva cada año, de los resultados de la misma se entregará informe escrito al trabajador y el mismo será de carácter obligatorio para el trabajador.

Igualmente se acuerda que a todo trabajador nuevo, con anterioridad a su ingreso en la empresa, se le efectuará Reconocimiento Médico.

Artículo 34. Compensación y Absorcion

Todas las percepciones que se pactan en este convenio en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que estuvieren establecidas por las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 35. Vinculación a la Totalidad.

Entendiéndose el presente convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Artículo 36. Garantias "Ad Personam"

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio manteniéndose dicho respeto de forma estrictamente "ad personam".

Artículo 37. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de 10 días desde que se reciba la pregunta.

En el caso de que no se llegue a acuerdo los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expeditar la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en domicilio de la Asociación Empresarial de Empresas Funerarias de la provincia de Huelva en Avda. Tomás Domínguez n.º 3 y en el Sindicato Provincial de Sanidad de CCOO. de Huelva en Avda. Martín Alonso Pinzón, 7-3ª planta.

Artículo 38. Seguro de Accidente

Las partes acuerdan que se contrate un Seguro de Accidente, con cargo de las primas resultantes a la empresa, para todos los trabajadores de la misma.

Se acuerda igualmente que los capitales serán los siguientes:

15.025,30 euros por los conceptos de: Muerte, Incapacidad profesional total o absoluta, tanto si el accidente es laboral como si es de cualquier otro tipo.

Artículo 39. Régimen Sancionador

A) FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o interés en leve, grave o muy grave.

1º.- Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferior a 20 que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía y falta de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante el servicio.

c) Las relativas a la falta de aseo e higiene personal incluyendo la falta de uniformidad facilitada por la empresa.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o accidente 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 las seguridades sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido.

f) La inobservancia que no ocasione perjuicio irreparable de normas o medidas reglamentarias establecidas por la empresa respecto a los ámbitos concretos sanitario y judicial.

2º.- Se considerarán faltas graves:

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

b) No acudir al trabajo dos días sin causa justificada en el plazo de tres meses o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada. No será sancionable cuando la ausencia se justifique por alguno de los supuestos que darían derecho a licencia retribuida a tenor de lo dispuesto en este Convenio.

c) La embriaguez, salvo que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

d) La indiscreción, negligencia o falta ética profesional siempre que motive reclamación por parte de tercero o implique perjuicio irreparable en cuyo caso será muy grave.

e) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene.

f) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a 20 minutos o que cause perjuicio irreparable.

g) La mera desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo así como la imprudencia o negligencia en el mismo salvo que de ellas derivasen riesgos de accidente o riesgos graves para la empresa en cuyo caso se calificarán de muy graves.

3º.- Se considerarán faltas muy graves:

a) Las previstas como tales en el Estatuto de los Trabajadores.

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

B) SANCIONES:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo a la normativa vigente.

De las sanciones de faltas leves, graves o muy graves se dará traslado al trabajador por escrito, debiendo constar la fecha y los hechos que la motivan y debiendo acusar el interesado recibo de la misma o firmar el enterado de la comunicación.

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

Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por falta grave: amonestación por escrito con constancia en el expediente, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por fatal muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días, despido.

C) PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

La facultad de las empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los dos días; para las graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento, y, en todo caso, a los dos meses de haberse cometido.

Disposiciones Transitorias

PRIMERA.- Los atrasos o diferencias de Convenio que se produzcan por aplicación del incremento del primer y segundo año serán abonados antes del 30 de Julio de

2003.

SEGUNDA.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal vigente.

ANEXO I.

Definición de Funciones y Categorías Profesionales.

GRUPO I

Jefe de Oficina: Es el que tiene la responsabilidad ante la Empresa, por lo que se refiere a los servicios de la oficina a su cargo y dirige la distribución realizando los servicios en ella, manteniendo la disciplina adecuada en el personal a sus ordenes y coordinando entre si las distintas secciones.

Oficial Administrativo de Primera: Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y, prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, elaboración de nóminas, etc.

Encargado.- Es el operario que distribuye los servicios a los funerarios coordinando sus funciones y responsabilizándose de ello y realizará, además, todas las funciones de los funerarios de primera.

GRUPO II

Funerario de Primera.- Es el operario que se dedica al repasado y adorno de los ataúdes, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres, tales como la carga y descarga de cadáveres, hace funciones de agente de ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, y posee conocimientos sobre el servicio de pompas fúnebres.

Además vestirá los cadáveres, atenderá a los clientes y tendrá que conducir coches de la Empresa atendiendo al buen estado de limpieza de los vehículos, procurando conservarlos siempre en forma para que puedan utilizarse en cualquier momento.

Oficial Administrativo de Segunda: Es el empleado que realiza tareas propias del oficial Administrativo de Primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo la directa supervisión de éste.

GRUPO III

Funerario de Segunda.- Realizará las mismas funciones que el funerario de primera menos las de agente de ventas.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas puramente mecánicas, inherentes al trabajo propio de la oficina.

Aprendiz.- Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Portero.- Es el subalterno que, de conformidad con las instrusiones recibidas de sus superiores, tiene a su cargo los accesos industriales o administrativos de la Empresa y realiza funciones de custodia y vigilancia.

Vigilante nocturno.- Es el subalterno que, de acuerdo con las ordenes recibidas de la Empresa, tiene a su cargo durante la noche la vigilancia de los locales industriales o administrativos.

Limpiador/a.- Es quien aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.

Florista.- Es quien prepara los ramos y coronas y todo aquello relacionado con las flores, como su mantenimiento, pedidos de las mismas, etc.

(El personal que a la firma del presente convenio (2003) pertenezca a las categorías de funerario o conductor y pase a hacer funciones de agente de ventas (funerario de primera) deberá percibir el curso de formación adecuado que consistirá al menos en estar capacitado para introducir datos en un programa informático. No podrá despedirse a ningún trabajador que pertenezca a dichas viejas categorías de conductor o funerario por el hecho de no haberse adaptado a esta nueva función sin al menos haberle facilitado tantos cursos como necesite).