



Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de la provincia de Huelva.

Expte. núm.: 1.529.

Código de Convenio: 2102145.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de la provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2006 por la asociación de empresarios de agendas funerarias y pompas fúnebres y por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores afectados, 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 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, 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 Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, 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 8 de marzo de 2007.- El Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

II CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA



Artículo 1. Ámbito 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 funerarias y de pompas fúnebres de la provincia de Huelva.

Se considerarán empresas funerarias y de 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 de cualquier otro órgano 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 de 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 excluidas 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 según el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2004, teniendo tres años de duración finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2006, 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 veinte 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 a 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 los delegados 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 colectivo 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 descrito en el presente convenio colectivo.

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 de 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 o que no se abonarán si no se cumplen los objetivos pactados para su percepción.

El salario base mensual de grupo será el siguiente:

Año 2004

Grupo I 867,05 €

Grupo II 800,34 €

Grupo III 600,27 €

Año 2005

Grupo I 399,13 €

Grupo II 829,95 €

Grupo III 622,48 €

Año 2006

Grupo I 926,10 €

Grupo II 854,85 €

Grupo III 641,15 €

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de jornada de trabajo pactada en el presente convenio colectivo, siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los que ingresen o

reingresen en la empresa.

Desde el primer convenio colectivo se acordó a supresión de las categorías profesionales y su sustitución por grupos profesionales así como la supresión de tablas salariales por categorías.

Artículo 6. Revisión salarial.

En el caso de que el incremento anual del I.P.C. acumulado a 31 de Diciembre de 2006 excediera del 3 % el salario base tendrá una modificación al alza consistente en la aplicación del citado exceso sobre el 3 % con efectos de 1 de Enero de 2006.

Artículo 7. Antigüedad.

A partir de primeros de enero de 2003 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 31-12-2002 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 del salario fijado en el presente convenio colectivo, más el complemento personal que sustituye a la antigüedad correspondiente. Se harán efectivas en el 15º día de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

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

Los periodos 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 a 30 de Julio

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 los representantes legales de los trabajadores. 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 colectivo. No tendrán tal consideración las horas de guardia localizada, excepto en el supuesto de transformarse en horas de presencia física por ser requerido el trabajador en el puesto de trabajo y siempre que la suma de estas horas a las del cuadrante habitual de presencia física de turnos supere la jornada anual máxima pactada en este convenio colectivo.

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 bien en tiempo de descanso, será decidida por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Dietas.

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

- | | |
|-------------|------|
| a) almuerzo | 10 € |
| b) cena | 8 € |

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual de su residencia, pedirá factura que será abonada íntegramente por la empresa, con un límite de 40 €.

Aquellas empresas que con anterioridad a este convenio provincial vinieran pagando este concepto en cuantía superior a la fijada en este convenio colectivo, 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, a cantidad de 0,80 € por desplazamiento, siempre que su domicilio habitual diste del domicilio del trabajo 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 IT y permisos sin sueldo).

Artículo 12. Plus de nocturnidad.

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

Artículo 13. Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas, no susceptibles de compensación económica, 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 legales de los trabajadores o en su defecto entre aquella 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 principio y el final del periodo vacacional no podrán coincidir con un periodo de descanso, salvo que previamente esté pactado en el calendario de turnos.

Artículo 14. Fiestas y plus de festivo.

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

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que trabajen los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero cobrarán 30 € por cada uno de estos días que trabajen.

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, cuando lo solicite siempre y cuando el matrimonio se celebre dentro de los quince días.
- 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, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de personas a cargo del interesado. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un

desplazamiento al efecto fuera de la localidad de su puesto de trabajo, el plazo será de cuatro días.

- Un día por matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o 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 de domicilio habitual.
- Por razón del cobro de haberes pueden hacerse hasta una 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 16. Licencias sin sueldo.

En los casos en que el personal precise atender asuntos que requieran su presencia podrán 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 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 una máxima de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

Excedencia forzosa:

Dara lugar a la situación de excedencia forzosa, la siguiente causa:

Nombramiento para cargo político a 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 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.)

La reincorporación de los excedentes forzosos a su puesto de trabajo, deberá tener lugar en el plazo máxima de treinta días naturales desde que desapareciera la causa que motivó 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 sólo podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con interinos que, cesarán al reintegrarse aquellos.

Artículo 18. Período de prueba.

Se establecen para el personal afectado por este convenio colectivo los siguientes períodos de prueba:

Personal Directivo y Técnico: 6 meses.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y/o acogimiento que, afecten a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 19. Preaviso del trabajador al causar baja voluntaria.

Todos los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito, cumpliendo los 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 IT la empresa garantizará al trabajador el 100% del salario base más los pluses fijos y consolidados 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 € anuales a todo trabajador que, previa justificación, se matricule en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencia y, con aprovechamiento de las mismas.

Artículo 23. Seguridad e higiene.

Según la legislación vigente.

Artículo 24. Funciones, categorías y retribuciones.

Las funciones y categorías son las descritas en el Anexo I 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 éste realizado por hombres o por mujeres.

Artículo 26. Anticipos.

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

Artículo 27. Uniformes.

Las empresas mantendrán uniformados a los trabajadores con la frecuencia necesaria en función de su 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, corbata, 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 éste 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 28. 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 emplearán, 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 inhiban sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 29. 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 30. Asambleas.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 31. Convenio de ámbito superior más ventajoso.

En caso de que se estableciera un convenio colectivo para pompas fúnebres de ámbito superior más ventajoso, las partes acordarán o no adherirse a este convenio provincial al vencimiento del mismo.

Artículo 32. 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 éste.

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

Artículo 33. Compensación y absorción.

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

Artículo 34. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 35. Garantías "ad personam".

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

Artículo 36. 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 a sindicales que cada parte designe cuando lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación del convenio colectivo 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 ésta. 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 a posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos 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 el de la Asociación Empresarial de Empresas Funerarias de la provincia de Huelva, en Avda. Tomás Domínguez, nº 3 y en el Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Socio sanitarios de CC.OO. de Huelva en Avda. Martín Alonso Pinzón, nº 7, 3ª planta, y en calle Puerto nº 28 de Huelva.

Artículo 37. 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 asegurados serán los siguientes: 15.626,31 por los conceptos de muerte, incapacidad profesional total o absoluta, tanto si el accidente es laboral como si es de cualquier otro tipo.

Artículo 38. Régimen sancionador.

A) Faltas

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

1º) Se considerarán faltas leves:

a) La de puntualidad injustificada 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 probara la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio y las vicisitudes familiares que puedan afectar a la seguridad social 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 sanitarios y judiciales.

2º) Se considerarán faltas graves:

a) A 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 sustentarse de 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) Indiscreción o negligencia o falta de 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 que ocasionen daños graves a las personas o 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 y 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 a 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. La 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 falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido.

C) Prescripción 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; para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los dos meses de haberse cometido.

Artículo 39 Cláusula de inaplicación salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio colectivo no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). En cuanto al ejercicio más reciente, valdrá la documentación que habitualmente se remite a dichos organismos aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presente arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento:

Las empresas deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio colectivo en material salarial, aportando los documentos citados anteriormente y, previa comunicación a los representantes de los trabajadores o a éstos en defecto de aquellos, pudiendo emitir voluntariamente informe al respecto a la Comisión Paritaria, que en ningún caso será vinculante.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada a las siguientes direcciones:

U.G.T., C/ Puerto, 28

CC.OO., Avda. Martín Alonso Pinzón, 7

F.O.E., Avda. Tomás Domínguez, 3

Si transcurridos treinta días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, se entenderá que procede su aplicación en los términos propuestos por la empresa, sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática de la misma si la Comisión Paritaria no se reúne en el plazo de treinta días hábiles porque a representación empresarial elude su obligación de comparecer en la Comisión Paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la Comisión Paritaria o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlos de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión Paritaria estudiará y determinará las condiciones y duración del descuelgue pudiendo proponer fórmulas a la empresa y, en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al juzgado conocedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que. Si la empresa pretende aportar mayor documentación al juzgado de lo social deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

Si no hay acuerdo en cuanto a las condiciones y duración pero si en cuanto a la procedencia del descuelgue, se entenderá que la duración del mismo no podrá exceder el período de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 40. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal vigentes.

Disposición transitoria

Los atrasos o diferencias de convenio que se produzcan por aplicación de los incrementos aquí pactados para los años 2004, 2005 y 2006 serán abonados de manera inmediata tras la firma del presente convenio colectivo. Ello sin perjuicio de las cantidades resultantes de la aplicación de la revisión salarial que pudiera corresponder tras conocerse el incremento real del I.P.C. acumulado a 31 de Diciembre de 2006 que serán abonados en la primera mensualidad que se produzca tras la publicación oficial de dicho dato.

Anexo

Definición de funciones y categorías

Profesionales

Grupo I

Jefe de Oficina. Es el que tiene a 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 órdenes y coordinando entre sí las distintas secciones.

Oficial Administrativo de Primera. Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y, prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realice 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 y tiene la obligación de estar pendiente de que las instalaciones estén en buen uso.

Grupo II

Funerario de Primera. Es el operario que se dedica al repaso y adorno de los ataúdes, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos que exigen los servicios fúnebres, carga y descarga, 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 y acondicionará 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. Y realizará funciones elementales de informática a nivel de operario de cada empresa, sacar e introducir datos.

En las empresas que estén pagando cantidades por el acondicionamiento de los cadáveres, la seguirán abonando en la misma forma y cuantía.

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.

Oficial de Primera de Mantenimiento. Es el encargado de realizar todas las funciones de mantenimiento y reparaciones del edificio.

Grupo III

Funerario de Segunda. Será el que no realiza todas las funciones del funerario de primera. Oficial de Segunda de Mantenimiento: es la persona que no realiza todas las funciones del oficial de primera de mantenimiento.

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 instrucciones 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 órdenes 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 I Convenio Colectivo (2001-03) perteneció 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.

