

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARCEMASA

Visto el texto de del Convenio Colectivo de la empresa Parcemasa, código de convenio 2902112, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 26/02/04, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo , con notificación a la comisión negociadora , quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial ” de la Provincia Málaga, 18 de marzo de 2004.

El Delegado Provincial (firma ilegible).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “PARQUE CEMENTERIO DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (PARCEMASA)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio

Es objeto de este convenio mejorar las relaciones laborales internas y contar para el futuro con una base de acuerdos colectivos, que sucesivamente vayan mejorando las condiciones de vida del personal adscrito a la empresa, todo ello amparado por una productividad adecuada a la legislación vigente en toda la actividad empresarial.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

- FUNCIONAL

Este convenio afecta a los trabajadores de la empresa adscritos a las categorías o grupos profesionales existentes y detallados en el capítulo de “Organización del trabajo”, así como a los que puedan crearse durante su vigencia.



- TERRITORIAL

El presente convenio afecta a los centros de trabajo que Parcemasa tiene o pueda tener establecidos en la ciudad de Málaga.

- PERSONAL

El presente convenio será de aplicación durante su vigencia al personal fijo, eventual, interino y de temporada afecto a los centros incluidos en el ámbito territorial.

Será asimismo de aplicación para aquellos trabajadores que ingresen en el transcurso de su vigencia.

No obstante lo anterior el personal de alta dirección y a los expresamente excluidos de convenio, tan sólo le será aplicable en aquello que expresamente se recoja en el contrato de trabajo correspondiente.

- TEMPORAL

La entrada en vigor de este convenio se establece por el período que va desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006. Entrará en vigor al día siguiente de su firma, pero sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004. Los aspectos económicos de este convenio serán revisados anualmente con efecto el 1 de enero de cada año aplicando las variaciones que experimente el Índice de precios al consumo, con carácter definitivo, que publica anualmente el Instituto Nacional de Estadística o el Organismo que pudiera sustituirle en la publicación de dicha magnitud, a excepción del plus tóxico que experimentaran los incrementos anuales señalados en el artículo 23.

Prórroga. El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su finalización, mediante denuncia fehaciente que deberá formularse al menos con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la fecha de vencimiento de cualquiera de sus prorrogas, a la otra parte y al organismo legal correspondiente.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas las condiciones globalmente y computadas por todo el tiempo de su 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 4. Absorción y compensación





Las condiciones establecidas en este convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que existieran con anterioridad, o que pudieran establecerse, durante su vigencia, siempre que examinadas en su conjunto, y en cómputo anual, resulten más beneficiosas.

Artículo 5. Normas Supletorias

En lo no previsto en este convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal aplicable.

Capítulo II. Organización del Trabajo y del Personal

Artículo 6. Organización y Planificación del Trabajo

1. La Organización del Trabajo, con sujeción a la legislación vigente (Ley de Policía Sanitario Mortuoria, Ley de Salud Laboral, Convenio Colectivo y cualquier otra ley aplicable) y a las condiciones establecidas en el Reglamento General de Prestación de los Servicios, es facultad de la Dirección de la Empresa que será responsable de la contribución de esta al bien común.

La empresa, dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, en la forma que considere convenientes.

2. Los trabajadores desempeñarán sus funciones y cometidos 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 este, 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 los servicios a su cargo.

4. Los trabajadores, o sus representantes legales, estarán obligados a notificar a la dirección, o Jefes inmediatos, las anomalías que a su juicio observen y crean 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 su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y los servicios que presta la empresa

6. Los trabajadores serán oídos a través de sus representantes en todo cuanto afecta a los derechos y deberes de los mismos.

Artículo 7. Clasificación y Categorías del Personal

1. Los trabajadores a que este convenio se refiere estarán clasificados en los



grupos y categorías que a continuación se especifican:

GRUPO 1. JEFES DE DIVISIÓN

- Jefe de Mantenimiento

GRUPO 2. JEFES DE SECCIÓN

- Coordinador Servicios Funerarios

GRUPO 3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

- Operador de Administración

- Operador de Contratación

GRUPO 4. PERSONAL DE SERVICIOS

- Operador de Mantenimiento

- Operador de Servicios Funerarios

2. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

a) Jefes de División

A las inmediatas órdenes del Director de Departamento correspondiente, tienen la responsabilidad de las secciones que forman su División, estando encargados de la dirección, distribución y vigilancia del rendimiento de los diversos trabajos y servicios en ellos comprendidos, así como de la disciplina dentro de la misma. No estarán sujetos a horario fijo, y serán nombrados por el Consejo de Administración de la empresa, a propuesta del Director-Gerente. Puesto de confianza del Consejo de Administración.

b) Jefes de Sección

A las inmediatas órdenes del Jefe de División correspondiente.

Llevan 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.

La contratación de este personal será decisión última de la empresa a una vez efectuada la selección y superadas las pruebas que correspondan .





c) Operador de Administración

A las órdenes directas del jefe de la Sección de Contabilidad o del Director de Administración y, en su caso, del jefe de Contabilidad.

Tendrán que realizar cualesquiera de las funciones administrativas de la empresa, incluso las correspondientes al operador auxiliar. Sustituirán temporalmente al jefe de su Sección, en todas o parte de las funciones que a este le correspondan, cuando así lo decida la dirección de la empresa. A título enunciativo tendrán, normalmente, las siguientes funciones: Llevar libros oficiales, confección y cálculo de nóminas, liquidaciones de Seguros Sociales, operaciones auxiliares de cálculo, archivo, fichero, mecanografía, introducción de datos en el ordenador, liquidaciones de caja, transcripción de libros, operaciones auxiliares de contabilidad y, en situaciones puntuales, a juicio de la Dirección, atenderán al público en las oficinas de contratación.

d) Operador de contratación

A las órdenes directas del Director de Administración ó del Director de Servicios, realizará cualesquiera de las funciones correspondientes a las oficinas de contrataciones. Ofrecerá las diversas modalidades de los servicios debidamente facultados por la empresa y de acuerdo con lo preceptuado en el Reglamento General de los Servicios, asesorando a los usuarios para concretar su 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 correspondientes.

Podrán 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 realizaron 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 Operador Auxiliar de Administración, así como atender, de manera habitual, el teléfono.

e) Operador de Mantenimiento

A las órdenes directas del Jefe 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 para uso interno del Parque-Cementerio. En caso de emergencias, o circunstancias excepcionales, podrá sustituir al operador de servicios funerarios.

Deberá estar en posesión del carné de conducir de la clase B, podrá ser requerido fuera de su jornada laboral para la urgente reparación de averías y/o en casos de emergencias. Sustituirá al Jefe de Mantenimiento en los casos necesarios y por ausencias de este.

f) Operador de Servicios Funerarios

A las órdenes del Jefe de los Servicios Funerarios o del Coordinador de Pompas Fúnebres y, en posesión del permiso de conducir que determina la ley, realizará la conducción de cadáveres, fetos o restos, efectuando, con operadores de su misma profesión, las inhumaciones, exhumaciones, incineraciones y reducciones de restos en cualesquiera de los cementerios bajo la jurisdicción de la empresa ó en aquellos para los que esta le fue contratado el servicio.

Efectuará la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales.

Cuidará de la instalación de la capilla ardiente dentro de los domicilios particulares, como en las tanatosalas o salas de duelo de los cementerios así como de túmulos, colocación de sudarios y correcta ubicación en el féretro.

Será responsable de la correcta prestación del servicio a él encomendado, estando facultado para resolver las incidencias que surjan de su realización. Cuidará de la conducción, conservación y limpieza de los vehículos de la empresa. Efectuará el traslado de cadáveres o restos a otras ciudades -nacionales o internacionales- de acuerdo con los servicios contratados por la empresa. Cuando esté destinado a los servicios interiores del Parque-Cementerio realizará, fuera del horario de inhumaciones y exhumaciones, pequeñas labores de mantenimiento así como el cuidado, conservación y mantenimiento de los féretros existentes en almacén. Sustituirá, en los casos de ausencia, al Coordinador de Pompas Fúnebres. Para mejor eficacia en las sustituciones, la empresa programará cursos de reciclaje que permitan a todos los operadores de servicios funerarios, aprender las funciones y labores correspondientes al puesto de Coordinador.

Las diferentes funciones correspondientes a esta categoría se realizarán por estos profesionales, rotativamente, de acuerdo con el Plan de Prestación de Servicios establecido por la empresa. La rotación será equitativa y el número de empleados adscritos a cada una de las funciones vienen determinados en la prestación normal del servicio ó en el Plan de Emergencia establecido para los casos de



accidente ó catástrofes públicas.

3. Durante el primer año de vigencia del convenio , se realizará por parte de la empresa un Manual de Procedimiento que incluirá la definición por menorizada de las funciones y responsabilidades de cada categoría laboral

3. CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES

Durante la vigencia del presente convenio la empresa podrá crear o modificar las categorías laborales de su estructura organizativa, adecuándolas a las necesidades del servicio y manteniendo el principio de polivalencia, que se contiene en cada una de las enumeradas en el apartado anterior. La creación y modificación se efectuará con la participación de los representantes legales de los trabajadores y con la necesaria aprobación del Consejo de Administración de la empresa.

4. MULTIFUNCIONALIDAD Y/O POLIVALENCIA

De acuerdo con las normas organizativas del trabajo, los trabajadores pertenecientes a un mismo grupo profesional rotarán periódicamente por todos los puestos de trabajo y funciones que correspondan a la categoría laboral en cuestión. La rotación será equitativa y acorde con las necesidades que demanden el trabajo y según la planificación que haga el jefe respectivo, el cual elaborará un cuadrante mensual de rotación de tareas, procurando un reparto equitativo y equilibrado; será aplicado con la debida flexibilidad y podrá modificarse a fin de adaptarse a las necesidades del servicio, y a los imprevistos que surjan.

Dado los distintos niveles de peligrosidad, penosidad, toxicidad, que entrañan las distintas tareas por las que se ha de rotar, se dará copia del cuadrante al Delegado de prevención de riesgos laborales, a fin de que este pueda realizar un seguimiento periódico y aportar los informes que en su caso vea oportunos.

Artículo 8. Ingresos, Provisión de Vacantes y Ascensos

La convocatoria será publicada en un periódico de la Ciudad, de acuerdo con las disposiciones vigentes para la colocación de trabajadores.

Los candidatos que resulten seleccionados tendrán que superar el reconocimiento médico preceptivo. En caso de empate para los puestos de ascenso entre los candidatos tendrá preferencia el que pertenezca a la plantilla de la empresa. En la valoración del candidato se tendrá en cuenta: su historial profesional debidamente justificado, el resultado de las pruebas psicotécnicas y la evaluación de las entrevistas.

En caso de empate en la provisión de vacantes, tendrá preferencia el candidato que pertenezca a la plantilla de la empresa. La Dirección podrá, en los casos que



así lo determine, efectuar un cursillo de selección final entre los candidatos que superen las pruebas y evaluaciones enumeradas anteriormente. En los ingresos, provisión de vacantes y ascensos correspondientes a las categorías profesionales encuadradas en los grupos 3 y 4 participará un representante de los trabajadores.

Los ascensos se efectuarán mediante promoción interna y la convocatoria se efectuará en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 9. Clasificación en Orden a la Permanencia

El personal en razón a la permanencia en la empresa se clasificará de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III. Régimen Laboral

Artículo 10. Jornada de Trabajo

1. La jornada anual será de 1.776 horas efectivas de trabajo y se aplicará a cada trabajador en función de los correspondientes horarios y cuadrantes que se confeccionaran anualmente por categorías profesionales, en turnos de mañana, tarde y noche, con la excepción de los casos que se establecen en los apartados siguientes.

Turno de mañana de	8:00 a 15:30 horas
Turno de tarde de	15:30 a 23:00 horas
Turno de noche	de 23:00 a 8:00 horas

2. El personal que desempeña su labor en los Departamentos de Administración y de Contratación tendrán horario de turno de mañana.

Sin embargo, durante los meses de octubre a junio, la empresa podrá establecer un turno rotativo de un trabajador por semana de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas de turno partido con una hora para la comida estableciendo para ello el correspondiente cuadrante.

3. Los empleados de la oficina de contratación trabajarán en turnos rotativos según su correspondiente cuadrante horario.

4. El personal adscrito al Departamento de Servicios Funerarios tendrá el horario y turnos rotativos que se establecerán en el correspondiente cuadrante.

5. El personal de mantenimiento tendrá el turno de mañana, salvo incidencias puntuales de mantenimiento durante las cuales podrán ser requeridos por la empresa a modificar dicho turno.



6. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, podrá modificarse alguno de los cuadrantes y horarios que figuran en los anexos reseñados, con la conformidad del grupo de los trabajadores afectados, acorde con las necesidades de la empresa y según demande el servicio y en tanto no afecte a las normas de salud laboral aplicables.

7. En los casos de jornada continuada de seis o más horas los trabajadores adscritos a la misma contarán con 20 minutos para bocadillo, computándose como trabajo efectivo. El jefe respectivo determinará la forma y modo en que se llevará a cabo el referido descanso, sin que, en ningún caso, pueda interferirse el servicio.

En el turno de mañana, la planificación se efectuará de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de su descanso para bocadillo antes de las 12 de la mañana, excepto en casos excepcionales.

8. Los servicios mínimos que se fijen en las festividades señaladas, será potestad de la empresa y deberán ser adecuados a las necesidades que el servicio demande, procurando que afecten de manera similar a todos los trabajadores.

9. Todo trabajador disfrutará al menos del 50% de los fines de semana anuales en cuyo cómputo está incluido el período vacacional.

10. De mutuo acuerdo y con conocimiento de la empresa, dos trabajadores de la misma categorías laboral podrán cambiar entre si su turno de trabajo.

11. Cuando por ausencias imprevistas de trabajadores, incluida la incapacidad temporal, sea necesario alterar el cuadrante de un trabajador, se realizará de la siguiente forma:

a) De común acuerdo entre empresa y trabajador.

b) En el supuesto de que no hubiera dicho acuerdo y una vez consultados todos los trabajadores de la categoría en que se produzca, la empresa, de la forma menos lesiva y más rotatoria indicará al trabajador que considere adecuado para realizar dicha sustitución.

c) Cuando dicho cambio de turno suponga un incremento de las horas trabajadas respecto a su cuadrante original, éstas tendrán la consideración de horas ordinarias.

d) Cuando dicho cambio suponga una disminución en los festivos o fines de semana descansados, respecto a su cuadrante original, independientemente del apartado anterior, serán compensados, además del abono de la jornada diaria con dos días de descanso.





Dichos días de descanso se tomarán de común acuerdo entre empresa y trabajador y será preciso que, tras el abono de dichos días, en cada categoría profesional laboren el siguiente personal mínimo

Administración. 2

Contratación. 3

Operadores de Servicios funerarios y Coordinador. 5

e) Las sustituciones el resto de los días se compensaran, además del abono de la jornada diaria con un día laborable de descanso.

12. La forma de computar los turnos de trabajo de mañana y tarde será de 8 horas y el turno de noche se computará a 9 horas y media.

Asimismo, se computará a 8 horas las reducciones de turno que la empresa estime conveniente por motivos de fiestas, tal como se viene produciendo hasta ahora.

13. Cuando por causas no imputables a la propia organización del trabajo, fuera necesaria la finalización de alguna tarea y esto diera lugar a la presencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, esta tarea será finalizada, computándose el exceso de tiempo, como horas extraordinarias, siempre que el exceso suponga más de 30 minutos.

14. En caso de ausencia del coordinador de servicios funerarios, este podrá ser sustituido por un operador de servicios funerarios, con la percepción de las diferencias de haberes retributivos sobre la categoría a sustituir, así como la compensación de gastos que suponga la alteración de la jornada laboral habitual de este último (horas, dietas y desplazamientos). La designación del operador que deberá realizar la sustitución se realizará según lo establecido en el apartado 11.

Artículo 11. Vacaciones

1. El personal de la empresa tendrá derecho a una vacación anual retribuida de treinta días naturales. Las vacaciones se programarán por la dirección de la empresa anualmente, oídos los representantes del personal, distribuidas en los doce meses del año, de acuerdo con las necesidades del servicio y rotativamente entre todo el personal.

La programación deberá estar terminada, y será expuesta en los tablones de anuncios, no más tarde del 30 de noviembre de cada año.

La misma será confeccionada siguiendo los siguientes criterios:

a) Todo el personal disfrutará al menos de quince días de sus vacaciones entre los



meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive,.

El resto de las vacaciones se disfrutará en los meses restantes.

b) Cuando colisionen las solicitudes de fe chas en dos o más trabajadores se resolverá , teniendo en cuenta, las siguientes prioridades :

1. Las necesidades del servicio.
2. Las fe chas solicitadas por los trabajadores.
3. La época de disfrute de las vacaciones en el año anterior.
4. Las necesidades familiares en caso de tratarse de periodo vacacional de hijos o cónyuge.

c) En caso de desacuerdos entre empresa y trabajadores, en la fijación de a fecha de disfrute, resolverá la comisión paritaria, y en su defecto, la jurisdicción laboral.

2. El personal que cese en el servicio a la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo. Los días de vacaciones que le correspondiera disfrutar por este concepto serán compensados en metálico.

3. En el supuesto de que un trabajador estuviese de baja, previamente al inicio de su período vacacional, este se pospondrá hasta la fecha del alta en que iniciará salvo que fuese incompatible con las necesidades del servicio en cuyo caso se fijaría nueva fecha de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 12. Licencias y Excedencias

1. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Licencias retribuidas se entenderán percibiendo salario base, antigüedad y plus de polivalencia.

a) En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de permiso de distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podría hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte del periodo no disfrutado por ella.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por





maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Tendrán asimismo las trabajadoras, derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, o de niños mayores de seis años con algún tipo de discapacidad física, psíquica, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables una semana más por cada hijo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, contadas a elección del trabajador, a partir del hecho causado.

a) Matrimonio: 20 días naturales.

b) Alumbramiento de la esposa: 3 días hábiles en Málaga o 4 si es fuera de la provincia.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as: 4 días naturales, si fuera en otras provincias 6 días naturales.

d) Enfermedad grave acreditada de cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos: 4 días naturales, otras provincias 6 días naturales. Tendrá la consideración de enfermedad grave siempre que se produzca la hospitalización.

e) Matrimonio de hijos: 1 día hábil y, en otras provincias, 2 días hábiles.

f) Traslado de domicilio: 2 días hábiles.

g) Para exámenes por cursar estudios el trabajadores, el día del examen, con su posterior justificación de haber asistido al mismo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones a su elección.

La trabajadora podrá substituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con a misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. En cualquier caso, la empresa podrá exigir justificantes de la causa que motiva el permiso retribuido.

j) Cuatro días laborables de asuntos propios, previo aviso de 48 horas, siendo necesario que cuando se tomen, el servicio este cubierto con el siguiente número de trabajadores por categorías profesionales.

Administración. 2

Contratación. 3

Operadores de Servicio Funerario y Coordinador. 5

No obstante lo regulado en los párrafos precedentes, cuando debido a causas extraordinarias e imprescindibles, fuese necesario incrementar los días de licencias previstos en los apartados b), c), d) y f), la empresa, de común con el trabajador afectado, determinará lo procedente y adecuado al caso planteado.

Los derechos reconocidos en los apartados b), c) y d), con ocasión del matrimonio y durante el mismo, se extenderá a los parejas de hecho, con una convivencia mínima contrastada de dos años. La convivencia deberá acreditarse mediante la oportuna certificación censal del Ayuntamiento de Málaga.

2) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la jornada laboral.

3) PERMISOS ESPECIALES

La empresa, de común acuerdo con el trabajador, podrá conceder permisos especiales sin retribución, por un tiempo máximo de cuatro meses con reserva del puesto de trabajo, y sin pérdida de antigüedad, en circunstancias familiares o de otro tipo que así lo aconsejen.

4) Para otros casos de licencias y excedencias se estará a lo que determine la ley.

Artículo 13. Preavisos

1. 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 1 y 2:	Un mes de antelación
b) Personal encuadrado en los grupos 3 y 4:	Veinte días de antelación

De no cumplir esta obligación de preaviso, el trabajador perderá los emolumentos correspondientes a los días que medien entre el que debió dar el preaviso y el de efectivo preaviso, salvo que la Dirección aprecie los motivos que le disculpen por la imprevisión, urgencia y fundamento del cese.

2. 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.

3. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja en el menor tiempo posible. La empresa podrá requerir al trabajador enfermo para que se someta a examen médico en los términos y supuestos que determine la legislación vigente.

Artículo 14. Incorporación y Terminación de la Jornada Laboral

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

2. Será controlada la entrada al trabajo, por medio del oportuno registro, concediéndose un plazo de tolerancia de diez minutos; transcurridos estos, serán considerado como falta de puntualidad a los efectos previstos en el Régimen Disciplinario. El abuso en el plazo de tolerancia indicado supondrá las deducciones correspondiente en los haberes con independencia de las sanciones que pudieran corresponderles.

3. Los empleados encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral, hasta tanto llegue su relevo ó el empleado que sustituya a este; por ello, una vez finalizada la jornada y no se presente su relevo, avisará a su Jefe inmediato a fin de localizarle el empleado que le sustituya en su puesto de trabajo. El incumplimiento será considerado abandono de trabajo.

4. Todos los empleados vienen obligados a facilitar a la empresa los cambios domiciliarios y/o números de teléfono particular. La empresa viene obligada a la confidencialidad exigida por la vigente Ley de Protección de datos personales, y en los términos previstos en la misma.

Artículo 15. Propinas y Dádivas

Está terminantemente prohibido pedir y/o aceptar propinas o dádivas a los usuarios y/o proveedores de la empresa. El incumplimiento de este artículo será considerado como falta muy grave.



Artículo 16. Faltas

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

2. Se considerarán faltas leves:

a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a treinta, que no causen perjuicio irreparable.

b) El abuso en el plazo de tolerancia establecido en el n.º 2 del artículo 13 del presente convenio.

c) La mera desatención o descortesías con cuantas personas se relacionen durante el servicio, la desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra directamente al mismo, en cuyo caso sería considerado como falta grave.

d) Las relaciones a la falta de pulcritud personal y del uniforme.

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

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

3. Se considerarán faltas graves:

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

b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.

c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y plus familiar dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, ó incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.

f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten, excepto los casos de declaración jurada



para anticipos que serán sancionados con tres meses de suspensión de empleo y sueldo.

g) La embriaguez, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) Las faltas de discreción y ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como falta muy grave.

4. Se considerarán faltas muy graves:

a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de doce meses.

b) El abandono del puesto de trabajo sin esperar el relevo según lo previsto en el n.º 3 del artículo 14 del presente convenio.

c) Las que representen incumplimiento contractual según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Pedir o aceptar propinas o dádivas a los usuarios o proveedores de la empresa.

Artículo 17. Sanciones

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Cancelación al mes.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Cancelación a los tres meses.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta tres meses o despido. Cancelación a los seis meses.

2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días desde que fuera conocido el hecho ó pudiera conocerse por la Dirección de éstos, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18. Procedimientos

Los procedimientos contradictorios se llevarán a cabo cuando se trate de imposición de falta grave y/o muy grave, los mismos se llevarán a cabo con audiencia del interesado, y de los representantes legales de los trabajadores.





En todo caso, un expediente contradictorio deberá estar resuelto:

Para las imputaciones de faltas graves: a los treinta días desde que la dirección de la empresa tenga conocimiento de los hechos.

Para las imputaciones de faltas muy graves: a los sesenta días desde que la dirección de la empresa tenga conocimiento de los hechos.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 19. Salario Base

Se establece, para las distintas categorías laborales, los salarios base que figuran en la Tabla de Salarios adjuntada como Anexo I.

Artículo 20. Complemento Personal de Antigüedad

El presente complemento consistirá en un aumento del 7% por cada trienio de antigüedad, aplicándose dicho porcentaje al salario base correspondiente a cada categoría profesional, sin que en ningún caso la acumulación de trienios pueda superar el 50% del salario base vigente en cada momento.

Artículo 21. Complemento de Polivalencia

En compensación de las diferentes funciones que corresponden a cada grupo profesional y categoría laboral, de las sustituciones y realizaciones de trabajo de superior cualificación a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, requiriendo todo ello la multifuncionalidad de los trabajadores de la empresa, esta abonará las cantidades que, para cada categoría profesional, figuran en la Tabla de Salarios adjuntada como Anexo I.

Artículo 22. Plus de Nocturnidad y Turno Rotativo

Los operadores de servicios funerarios que trabajen a turno rotativo (mañana, tarde y noche) percibirán mensualmente la cantidad de 203,04 euros. La categoría profesional de coordinador percibirá, en compensación a los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, la cantidad mensual de 150,91 euros, no percibiéndose dichos importes en vacaciones, ni computándose en las pagas extraordinarias, ni en las ausencias, sean o no justificadas, excepto en los casos que expresamente se recoja en este convenio.

Artículo 23. Plus De Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad

Aquellos trabajadores cuyas funciones que les corresponden desempeñar de acuerdo con su categoría profesional entrañen peligrosidad, trabajo penoso, contagio y/o toxicidad, percibirán mensualmente, las siguientes cantidades según la categoría profesional y en función al riesgo que cada una de ellas comporta:



	Año 2004	Año 2005	Año 2006
Admón./Contratación	30 Año	anterior más IPC	Año anterior más IPC
Mantenimiento	50	"	"
Coordinador y			
Operad. Serv. Funer	80	130	180

no percibiéndose en vacaciones ni computándose en pagas extraordinarias, ni en las ausencias, sean o no justificadas, excepto en los casos que expresamente se recojan en este convenio.

Artículo 24. Pagas Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre será de una mensualidad (compuesta de salario base, antigüedad si procede, y complemento de polivalencia) para el personal que lleve al menos un año de servicio en la empresa.

El personal que lleve menos de un año de servicio percibirá la parte proporcional al tiempo servido en la empresa, referida a los días transcurridos desde su ingreso. Igual tratamiento se hará con el personal que cese en la empresa con anterioridad al devengo total de cada una de dichas gratificaciones.

Artículo 25. Horas extraordinarias

El importe de las horas extraordinarias se abonará con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria, calculada en base al salario anual dividido por las horas anuales de trabajo. La realización y prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo los casos de reparación y/o prevención de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por días de descansos, siempre que se pacte entre empresa y trabajador afectado. En este caso la compensación lo será a razón de 2 horas de descanso, por cada hora extraordinaria trabajada.

Artículo 26. Dietas y Gastos

Para aquellos servicios que se presten por el trabajador con el vehículo de su propiedad, se le abonará, en concepto de gastos de desplazamiento, 0,18 euros por kilómetro recorrido. Ningún trabajador está obligado a utilizar un vehículo de su propiedad, dicha utilización será pues, siempre, voluntaria.

Cuando el desplazamiento, por necesidades del servicio, le obligase a hacer una de las comidas del día, se le abonará, en concepto de media dieta, la suma de 23,63 euros. Si tuviese que pernoctar, fuera del término municipal de Málaga, se



le abonará en concepto de dieta, la suma de 23,63. euros por día, más los gastos de alojamiento y manutención, previa la justificación correspondiente.

Artículo 27. Plus de Locomoción-Asistencia

En compensación de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y como incentivo a la asistencia diaria al trabajo, el trabajador percibirá la suma de 92,50 euros mensuales, deduciéndose pro porcionalmente los días que falte al trabajo, por cualquier causa. No se percibirá en las vacaciones. Si por cualquier circunstancia el precio del carburante tuviese una subida excepcional se re negociaría este concepto.

Artículo 28. Bolsa de Vacaciones

Cuando el trabajador vaya a disfrutar sus vacaciones anuales, percibirá, al comienzo de su disfrute, por una sola vez, la suma de 269,20 euros

Artículo 29. Pago de Salarios y Gratificaciones Extraordinarias

1. Las retribuciones básicas se harán efectivas a todo el personal por mensualidades vencidas, dentro de los cinco días siguientes.
2. Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se abonarán:
 - a) La correspondiente al mes de marzo, el 15 de marzo.
 - b) La correspondiente al mes de julio, el 15 de dicho mes.
 - c) La gratificación de diciembre el 15 del citado mes.

Artículo 30. Formas de pago

El pago de los salarios y gratificaciones extraordinarias se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad bancaria o caja de ahorros que cada empleado designe.

Capítulo V. Derechos Sindicales

Artículo 31. De los Representantes Sindicales

Los trabajadores de la empresa podrán elegir, de acuerdo con la legislación vigente, a sus representantes sindicales.

La empresa facilitará los medios necesarios para que los trabajadores puedan ejercer este derecho libremente.

31.1. DERECHOS Y DEBERES DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES



Los representantes de los trabajadores democráticamente elegidos, tendrán los derechos y deberes que les reconocen las leyes en vigor.

31.2. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES A LA INFORMACIÓN

Se reconoce a los Delegados de Personal el derecho a estar informados plenamente sobre la marcha de la empresa, en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de los trabajadores.

En este orden de cosas se les informará:

a) Trimestralmente

- Evolución de la plantilla.
- Tasa de absentismo y sus causas.
- Situación de la producción.
- Número de horas extraordinarias desglosadas, por trabajadores .
- Retribuciones extra salariales (gratificaciones ,etc.)

b) Anualmente

- Situación de balances, memoria y cuentas de explotación.
- Proyectos e inversiones.
- Situación legal de los contratos.

Se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los trabajadores, y en su caso los delegados, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratación escritos y los cumplimentados (fotocopia) que se celebren en la empresa, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

También contarán los delegados de personal con 45 días naturales para informar los expedientes, en caso de regulación de empleo y de 15 días naturales cuando por la empresa se propongan modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, acorde con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

31.3. GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Los representantes sindicales, para el ejercicio de sus funciones, contarán con las siguientes garantías:





1. No podrán ser sancionados sin ser oídos previamente, aparte del interesado, los otros representantes sindicales.

2. No podrán ser despedidos por su actuación en el ejercicio de sus funciones, si estas se desarrollan dentro de la normativa legal.

Estas garantías se extenderán durante un año después de la expiración de su mandato.

En todo lo aquí expuesto, se estará a lo dispuesto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Contarán con un crédito horario de 240 horas anuales, no acumulables de año en año ni de un delegado al otro, para el ejercicio de sus funciones de representación. Salvo casos extraordinarios debidamente justificados, dichas horas no deben tomarse ni en horario nocturno ni en festivos

4. La empresa dispondrá un local debidamente acotado, para uso exclusivo de los Delegados de Personal. Dicho local tendrá mobiliario y utensilios suficientes para que estos puedan desarrollar su labor de representación. Dispondrá de ordenador con impresora.

5. Los delegados de las secciones sindicales que pudiesen existir en la empresa tendrá estas mismas garantías con excepción del crédito horario.

6. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del citado Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras: a) y c) del n.º 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Conflictos Laborales

En la hipótesis de que durante la vigencia de este convenio pudiera suscitarse algún conflicto laboral y 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, que por tratarse de servicios de reconocida e inapelable necesidad y, por tanto, 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 inhumación, cremación y los derivados para una correcta prestación de dichos servicios.

Y, en su consecuencia, y en aras de alcanzar en este orden la paz social, se conviene que la representación sindical de los trabajadores, al comunicar a la empresa la posible suspensión de trabajo como consecuencia de un conflicto laboral acompañarán relación de los trabajadores que laborarán en estos servicios indispensables a la Comunidad con el número de personas que para cada departamento, o sección, correspondientes a los servicios más arriba indicados y durante los días que dure esta situación, sean fijados siguiendo las normas previstas en el RDL 17/77, de 4 de marzo, actualizados por las sentencias del Tribunal Constitucional de 8 de abril y 16 de julio de 1981, sobre la prestación de Servicios Mínimos en Servicios de carácter público.

Capítulo VI. Seguridad e higiene

Artículo 33. Uniformidad y Equipo

La empresa proveerá al personal, dada la obligatoriedad del uso del uniforme, del siguiente equipo y su duración.

PERSONAL DE SERVICIOS FUNERARIOS

- Chaqueta: duración 2 años.
- Pantalón: uno de verano y uno de invierno cada año.
- Camisas: dos de verano y dos de invierno cada año.
- Zapatos: un par de verano y otro de invierno cada año.
- Corbata: una al año.
- Anorak: uno cada dos años.
- Chaleco.
- Pillacorbatas: uno al año, en caso de pérdida o deterioro.

ROPA DE FAENA

- Pantalón de mono y camiseta de verano: uno al año, guantes, cascos, botas de seguridad y de agua, traje de agua, sin vida determinada, se canjeará la pieza previa presentación de la deteriorada.

PERSONAL DE CONTRATACIÓN



- Falda: una de verano y otra de invierno cada año.
- Camisas: una de verano y otra de invierno cada año.
- Zapatos: un par de verano y otro de invierno cada año.
- Chaleco o rebeca: una al año.

OPERADOR DE MANTENIMIENTO

Se le facilitará el vestuario adecuado a las tareas que deba desempeñar:

- Mono de verano, de invierno, calzado de seguridad, etc.

No obstante lo anterior, podrán modificarse la frecuencia y número de prendas y uniformidad previstas en los párrafos anteriores, siempre que, de acuerdo con el Jefe del servicio correspondiente, así se acuerde.

De acuerdo con ello, aquellos empleados que consideren que no necesitan todo el vestuario indicado en el uniforme, deberán comunicar lo a la gerencia, para evitar el gasto y no comprarlo en esa temporada.

Asimismo, aquellos empleados que por alguna causa tengan muy deteriorada alguna prenda del vestuario, antes del período de su caducidad, deberán solicitar su reposición al departamento correspondiente, entregando la pieza deteriorada.

El personal exento de la obligatoriedad del uso del uniforme percibirá anualmente en concepto de ayuda a vestuario la cantidad de 274 euros, que se harán efectivas en dos pagas de 137 euros en junio y diciembre de cada año. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 34. Normativa

- 1) El plan de salud laboral ya existente en la empresa será revisado para su actualización anualmente.
- 2) Se realizará a todo el personal un reconocimiento médico anual, mediante los servicios médicos de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo, o del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene.
- 3) El reconocimiento se hará en día hábil de trabajo, dentro de la jornada laboral, y, en el personal a turnos, coincidirá con el turno de mañana.
- 4) Se hará entrega al Delegado de Prevención de riesgos laborales, por parte de los trabajadores, de copia trimestral de las rotaciones de tareas de todos/as los trabajadores/as de la empresa, a fin de que este pueda hacer el oportuno



seguimiento y estudio con el fin de poseer elementos de juicio para las aportaciones que deba realizar a la empresa, en materia de salud laboral.

5) Ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria de de Seguridad y Salud Laboral con las funciones que atribuye la ley a dicha comisión y que se reunirá trimestralmente.

Capítulo VII. Asistencia Social

Artículo 35. Asistencia Social

1. El personal que desempeñe funciones de Operador de Servicios Funerarios y, con ocasión de su trabajo, le fuera retirado, temporalmente, el carnet de conducir, mediante resolución firme y definitiva, será destinado a otro puesto de trabajo, de retribución bruta análoga, durante el tiempo que dure la sanción o condena impuesta por Autoridad competente. Se exceptúan los casos que sean como consecuencia de conducir bajo influencias alcohólicas y/o drogadicción e imprudencia temeraria o negligencia grave.

2. El personal que ejecutando la tarea encomendada con un vehículo de la empresa fuera multado o condenado en juicio a pagar una multa, le será abonada por la empresa, siempre y cuando no concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Estado de embriaguez.
- Imprudencia temeraria o negligencia grave.
- Drogadicción.
- Por exceso de velocidad.

3. Todo trabajador tendrá derecho a ser defendido ante los Juzgados y Tribunales, por la empresa, quien, a su vez presentará, si ello fuera necesario, una fianza para gestionar su libertad en caso de accidente durante la prestación de algún servicio encomendado.

4. A fin de ayudar a los trabajadores, con más de un año de antigüedad, en los gastos escolares, se crea una ayuda económica, pagadera el 15 de septiembre, consistente en 200 por hijo.

Los trabajadores que cursen estudios debidamente reglados, sea cual sea el nivel de estudios, también percibirán la suma de 200 por año y curso. Así como los cursos de formación profesional impartidos por los Organismos oficiales.

Deberá justificarse a la empresa, no más tarde del 15 de octubre, la matriculación e inscripción en el curso y centro correspondiente. La falta de justificación



supondrá la inmediata retención en nómina de las cantidades adelantadas por estos conceptos.

5. Como ayuda económica se establece la cantidad de 75 euros mensuales a cada trabajador, con seis meses de antigüedad, como mínimo, siempre que acredite el trabajador tener un hijo, cónyuge, padre o hermano minusválido físico o mental a su cargo, con un grado de minusvalía reconocida por el correspondiente organismo de la Seguridad Social de al menos el 33%.

6. La empresa creará un fondo para préstamos de cuarenta y ocho mil ochenta euros con noventa y siete céntimos (48.080,97 euros), cuya administración llevará la misma entidad con la participación y audiencia de los representantes del personal.

La cuantía máxima por trabajador será de Tres mil cinco euros con seis céntimos (3.005,06 euros), salvo casos especiales que requieran cuantía superior, a juicio de la empresa.

La amortización no podrá superar tres anualidades consecutivas a la concesión del préstamo y se efectuará mediante la correspondiente retención en nómina.

Los beneficiarios deberán llevar en la empresa más de tres meses y, en caso de terminación o resolución contractual, se procederá a reintegrarse del total restante o pendiente de amortización.

7. Cuando el trabajador cause baja por enfermedad común, o accidente laboral, percibirá el cien por cien de sus retribuciones según convenio. Estas condiciones se mantendrán hasta un máximo de seis meses durante un año. En los casos que la baja supere los seis meses, se decidirá por la empresa, oídos los representantes del personal.

8. Invalidez y muerte:

a) En los casos de invalidez permanente -absoluta o total para su profesión habitual- de un trabajador de la empresa, declarado así por la correspondiente Comisión Médica de Evaluación percibirá, por una sola vez, la suma de dieciséis mil noventa y seis euros con sesenta y cinco céntimos (16.096,65 euros), en los supuestos de invalidez permanente, tanto en grado de absoluta como total para su profesión habitual. La empresa podrá cambiar la indemnización por un puesto de trabajo adecuado, en los casos de invalidez permanente para su profesión habitual.

b) En caso de muerte por accidente de trabajo, percibirán los herederos legítimos del causante la suma de dieciséis mil noventa y seis euros con sesenta y cinco céntimos (16.096,65 euros), independientemente de los derechos pasivos que pudieran corresponderles en su caso.



La empresa cubrirá con la correspondiente póliza de seguros, los riesgos asumidos en este artículo.

c) El personal afectado por este convenio, se beneficiará del servicio gratuito de funeraria, así como de inhumación en nicho y concesión por 25 años o cremación, siéndolo también para su cónyuge e hijos. El personal jubilado de la empresa tendrá derecho igualmente a estos servicios gratuitos así como su cónyuge al tiempo del fallecimiento.

9. En los casos de incapacidad laboral transitoria, tanto por enfermedad común, como accidente laboral, o, no laboral, el trabajador percibirá el 100% de sus retribuciones salariales, no percibiendo, dado su carácter extrasalarial, el plus de locomoción-asistencia.

10. JUBILACIÓN ANTICIPADA

El trabajador/a fijo en plantilla podrá optar por la jubilación voluntaria a partir de los 60 años y tras haberlo solicitado a la empresa por escrito, se beneficiará de las siguientes compensaciones económicas:

- A los 60 años: 6 mensualidades del salario bruto que tenga el trabajador al momento de la jubilación.
- A los 61 años: 5 mensualidades del salario bruto que tenga el trabajador al momento de la jubilación.
- A los 62 años: 4 mensualidades del salario bruto que tenga el trabajador al momento de la jubilación.
- A los 63 años: 3 mensualidades del salario bruto que tenga el trabajador al momento de la jubilación.
- A los 64 años: 2 mensualidades del salario bruto que tenga el trabajador al momento de la jubilación.

Las cantidades correspondientes se abonarán al momento en que el trabajador cause baja por jubilación anticipada.

La solicitud deberá efectuarla con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior al cese.

A todos los efectos sociales y económicos reflejados en este artículo tienen el mismo derecho y consideración que los cónyuges, las parejas de hecho, sea cual fuere su orientación sexual siempre que acrediten una convivencia mínima de 2 años mediante la oportuna certificación censal del Ayuntamiento de Málaga.

11. Durante el primer año de vigencia del presente convenio, ambas partes





solicitaran de las distintas entidades aseguradoras y financieras el estudio y presupuesto para la formalización de un plan de pensiones.

- COMISIÓN PARITARIA Y DE SEGUIMIENTO

Por los trabajadores

- Don José Luis Cortés Barbero.
- Don Diego Cervilla Palomino.
- Don Francisco Calle León.

Por la empresa

- Don Rafael Toval Hernández.
- Don José Antonio Rincón Hijano.
- Don Javier Morales Rico.

Disposición Final

Con la entrada en vigor del presente convenio, queda derogado el Convenio Colectivo hasta ahora en vigor.

Málaga, 30 de enero de 2004.

TABLA SALARIAL 2004 (2003 + 2,6%)

1776 horas anuales

Categoría	% Antig.	CONCEPTOS (Deveng. en 12 nóminas+3 pagas extras)			PLUSES (Devengables en 11 nóminas)			TOTAL	BOLSAS (Devenga 1 vez al año)	
		Salario Base	Polivalencia	Antigüedad	Transporte	Nocturno	Tóxico	Anual	Vacaciones	Estudios
JEFE MTO.	35	1126,81	843,47	394,38	92,5		50	38.886,60	269,2	200
JEFE MTO.	0	1126,81	843,47		92,5		50	31.121,70	269,2	200
COORD. SRV	35	891,03	725,42	311,86	92,5	150,91	80	32.482,16	269,2	200
OP. ADMÓN	42	725,83	722,6	304,85	92,5		30	27.646,70	269,2	200
OP. ADMÓN	35	725,83	722,6	254,04	92,5		30	26.884,55	269,2	200
OP. ADMÓN	28	725,83	722,6	203,23	92,5		30	26.122,40	269,2	200
OP. CONTR.	35	725,83	722,6	254,04	92,5		30	26.884,55	269,2	200
OP. SERV. FU	35	725,83	722,6	254,04	92,5	203,05	80	29.668,10	269,2	200
OP. SERV. FU	28	725,83	722,6	203,23	92,5	203,05	80	28.905,95	269,2	200
OP. SERV. FU	7	725,83	722,6	50,81	92,5	203,05	80	26.619,65	262,2	200
OP. SERV. FU	0	725,83	722,6		92,5		80	25.857,50	269,2	200
OP. MTO.	0	725,83	722,6		92,5		50	23.293,95	269,2	200

En plus tóxicos y bolsa de estudios, la subida no es del 2,6%.
Ayuda vestuario (x2, junio y diciembre) (Jefe Mto. y Op. Admón.) = 137 euros.
Ayuda minusvalía (x12) = 75 euros.

(Firmas ilegibles).