



## **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE CADIZ PARA LOS AÑOS 2008 / 2010**

### **Artículo 1. Ámbito De Aplicación.**

El presente Convenio Colectivo, afecta a todas las Empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, radicadas en Cádiz 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, y por consiguiente, con independencia del tiempo en las mismas.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo, para el personal de las Empresas de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz.

Se considerarán Empresas de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres, las que presten los siguientes servicios: Traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional; provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean preceptivas cerca de las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y cualquier otro 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.

Se considerarán trabajadores de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres y Tanatorios, quiénes presten sus servicios profesionales en las mismas, tanto si realizan una función técnica o administrativa, como predominantemente manual o de mera vigilancia o atención.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, aquellas personas que se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.

### **Artículo 2. Ámbito Temporal.**

El Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008, teniendo tres años de duración, y finalizando el 31 de Diciembre de 2010, 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.

Caso de prórroga los salarios serán aumentados en el mismo porcentaje que experimente el índice de precios al consumo durante la anualidad de su vigencia, según el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya. Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo Convenio.

### **Artículo 3. Jornada Laboral**

La jornada de trabajo será de CUARENTA HORAS SEMANALES (40), si bien la organización del horario de trabajo estará en función de las necesidades del servicio, que determinará la Empresa.

Deberá tenerse en cuenta la precisión de servicio permanente y el carácter de público del mismo, ya que es 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.

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

### **Artículo 4. Descanso Semanal.**

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos. Por su cualidad de servicio permanente la Empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical.

### **Artículo 5. Incremento Y Revisión Salarial**

Primer año de vigencia (01/01/08 al 31/12/08): se aplicará como incremento el IPC habido del año 2007 (4,2%) con carácter retroactivo al 01/01/08 y de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31/12/07.

Los atrasos y actualización de este incremento se abonarán en la nómina de enero 2009 ya actualizada con el incremento 2008.

Si al 31/12/08, el IPC REAL 2008, certificado por el INE, excediese del IPC HABIDO 2007, se revisarán en el exceso todos los conceptos económicos y salariales con carácter retroactivo al 01/01/08, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

Los atrasos y actualización de la revisión salarial se abonarán, como fecha tope, en la nomina de Marzo /2009 ya actualizada con el incremento del 2009.

Segundo año (01/01/09 al 31/12/09): se aplicará como incremento el IPC habido

del año 2008 con carácter retroactivo al 01/01/09 y de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31/12/08.

Si al 31/12/09, el IPC REAL 2009, certificado por el INE, excediese del IPC HABIDO 2008, se revisarán en el exceso todos los conceptos económicos y salariales con carácter retroactivo al 01/01/09, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia.

Los atrasos y actualización de la revisión salarial se abonarán, como fecha tope, en la nomina de Marzo/2010 ya actualizada con el incremento del 2010.

Tercer año (01/01/10 al 31/12/10): se aplicará como incremento el IPC habido del año 2009 más el 0,25% (este 0,25% se aplicará a la cantidad resultante de aplicar el IPC habido 2009) con carácter retroactivo al 01/01/10 y de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31/12/09.

Si al 31/12/10, el IPC REAL 2010, certificado por el INE, excediese del IPC HABIDO 2009, se revisarán en el exceso todos los conceptos económicos y salariales con carácter retroactivo al 01/01/10, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

Los atrasos de la revisión salarial se abonarán, como fecha tope, en la nomina de Marzo/2011.

#### **Artículo 6. Derecho Supletorio.**

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

#### **Artículo 7. Complemento De Garantía Personal.**

Se aplicará a las cuantías que cada trabajador tenía, por este concepto al 31/12/2007, el incremento del 4,2% de incremento provisional 2008 y posterior revisión si la hubiese. Y para los siguientes años de vigencia del convenio (2009/2010), tendrá el mismo incremento que el resto de los conceptos económicos y salariales del convenio.

Se abonará por doce mensualidades más pagas extraordinarias.

#### **Artículo 8. Paga Extraordinaria.**

Todo el personal tendrá derecho a TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS, cuyo importe será igual a una mensualidad del salario base fijado en el presente Convenio, más el Complemento de Garantía Salarial correspondiente y se harán efectivas, en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, el día 15 de los citados meses.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le

abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateando su importe en razón del tiempo de servicios.

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

Paga de Marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Paga de Julio: del 1 de Julio al 30 de Junio.

Paga de Navidad: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades, siempre y cuando exista acuerdo firmado, entre Empresa y Trabajadores o sus representantes legales. Este acuerdo será para una, dos o las tres pagas extraordinarias.

### **Artículo 9. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora que se realizase sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se optará entre abonar las horas extraordinarias retribuyéndose como horas ordinarias incrementadas en el 75% del salario base más Complemento de Garantía Salarial del Convenio ó compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementadas al menos en el porcentaje antes indicado.

En el supuesto de que el trabajador, por necesidad del servicio, no pudiese disfrutar de su descanso semanal correspondiente, percibirá su retribución como horas ordinarias incrementadas en el 75% del salario base del Convenio más Complemento de Garantía Personal.

En consecuencia, se aplicará la siguiente fórmula:

$SB + C.G.S. + COMPLEMENTOS \times 15 = SALARIO \text{ HORA} \times 75\% = SALARIO \text{ 1 HORA EXT. } 1.800$

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, vendrá obligado a prestar servicios a cualquier hora que se le requiera siempre y cuando se trate de un servicio judicial o a requerimiento de la autoridad competente.

### **Artículo 10. Dietas Y Gastos De Desplazamiento.**

A partir de la firma del Convenio, las empresas, dentro de los límites fiscales establecidos con carácter general, vendrán obligadas a rembolsar al trabajador/ra, los gastos en que éste incurra como consecuencia de los desplazamientos que tuviera que realizar por cuenta de la empresa, tanto dentro de su jornada laboral

como fuera de ella, previa presentación de facturas y/o justificantes.

### **Artículo 10 Bis. Plus Por Traslados (Desplazamientos).**

A) TRASLADOS PROVINCIALES: Siempre que se efectúen dentro de la jornada laboral no darán derecho a retribución alguna, fuera de ella se estará a lo dispuesto en el apartado B) siguiente. El exceso de jornada se abonará con la cuantía establecida en el apartado siguiente.

B) TRASLADOS NACIONALES E INTERNACIONALES: A partir de la firma del Convenio, las empresas abonarán un plus por éste concepto equivalente a 0,22 € por kilómetro recorrido durante los primeros 800 kilómetros, siendo el importe para el segundo y tercer año de vigencia de 0,23 €.

Este plus será de 0,28 € por kilómetro recorrido a partir de los 800 kilómetros, ésta cantidad compensará el exceso de jornada que los trabajadores tuvieran que realizar hasta finalizar el servicio (traslado), siendo el importe para el segundo año de vigencia de 0,29 € y para el tercer año de vigencia de 0,31 €.

A partir de los 1.400 kilómetros (700 más 700 kilómetros, ida y vuelta), se realizarán los servicios con dos conductores, percibiendo ambos trabajadores este plus en los términos anteriores.

Este plus, tendrá carácter salarial y no de suplido.

Para aquellas empresas que con anterioridad a la creación y aplicación de este artículo, tuviesen con sus trabajadores/ras condiciones económicas más beneficiosas de las aquí pactadas por estos conceptos (traslados y/o desplazamientos), estarán obligadas a mantenerse las; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

### **Artículo 11. Plus De Transporte.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudar a los mismos en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de DIECIOCHO CON TREINTA EUROS Y SEIS CÉNTIMOS (18,36 Euros).

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.

Para el caso de faltas injustificadas al trabajo, durante dos días (2) en un mismo mes, éste plus de transporte no lo percibirá el trabajador, en dicho mes.

Para aquellas empresas que con anterioridad a la creación de este artículo, en el

presente Convenio, tuviesen reconocido este concepto en nóminas, estarán obligados a incrementarle a sus trabajadores la cantidad de 18,36 Euros; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

La cantidad reseñada corresponde al incremento provisional del 2008 (4,2%), siendo revisable en los mismos términos de los incrementos pactados para cada año de vigencia.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales quedan fijadas en UN MES de salario base de las tablas salariales acordadas en el presente Convenio, más Complemento Garantía Salarial y más el Plus Tóxico, estableciéndose por parte de la empresa y el delegado de personal en el primer trimestre del año un cuadro rotativo para las mismas y se establecerá un tope por grupos profesionales para que puedan disfrutar las vacaciones más de un trabajador cada mes. Las vacaciones no podrán comenzar ni en domingo, ni en festivo, ni en descanso.

Cualquier fracción menor del mes para el disfrute de los días de vacaciones, deberá ser por acuerdo expreso entre el Empresario y Trabajador.

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

### **Artículo 13. Fiestas.**

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

### **Artículo 14. 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de personas a cargo del interesado. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite

hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

d) Dos días naturales por asuntos propios.

e) Un día natural, por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

g) Por razón de cobro de haberes pueden hacerse hasta dos salidas breves al mes, si el horario no permite hacerlo fuera de horas de trabajo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Consulta médica para el trabajador/ra y para acompañar al médico al cónyuge e hijos/as. El trabajador/ra tendrá derecho a ausentarse del trabajo una hora antes de la consulta y se incorporará una hora después de terminada la misma.

Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo-hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique.

### **Artículo 15. Licencias Sin Sueldo.**

En los casos que el personal precise atender asuntos que requieran su presencia podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural que se computará de una vez o en fracciones a lo

sumo, siempre que con la debida antelación lo solicite por escrito, de la Dirección de la Empresa y lleve más de un año al servicio de la mismo.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que haya disfrutado de licencias por asuntos propios por un total de dos meses o más al año, en tres años consecutivos, no podrá obtenerlo por esta causa, hasta transcurridos dos años más.

Las Empresas atenderán y resolverán con la mayor brevedad posible las solicitudes formuladas por el personal, siempre que estén debidamente justificadas y las necesidades del servicio lo permitan.

Al personal que disfrute licencia por asuntos propios no se le computará su duración a ningún efecto, pero se le respetarán todos sus derechos, con la excepción de aquellos que hayan de ser determinados en función del tiempo efectivamente trabajado.

### **Artículo 16. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases:

Voluntaria y Forzosa.

Excedencia Voluntaria:

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

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

La excedencia voluntaria se le concederá al trabajador, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

El reintegro del excedente voluntario ésta condicionado a que exista vacantes de su categoría en la Empresa; si no existieran vacante, el reintegro no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Excedencia Forzosa:

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

a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, siempre que ésta sea de carácter provincial o superior, o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa, y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (Según art. 46º del Estatuto de los Trabajadores y L.O.L.S.)

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, en este apartado b), será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

### **Artículo 17. Periodo De Prueba.**

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

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| Personal Directivo y Técnico: | 6 meses |
| Resto del Personal:           | 1 mes.  |

Durante el período de prueba, por la empresa y por el trabajador podrá resolverse el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción y/o Acogimiento, que afecten a los trabajadores/as incluidos dentro de ámbito de aplicación del



presente Convenio Colectivo, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

### **Artículo 18. Preaviso Del Trabajador Al Causar Baja**

VOLUNTARIA.- Todos los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de 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 del Personal:           | 15 días. |

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

### **Artículo 19. 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.

### **Artículo 20. Jubilación.**

Los trabajadores afectados por este Convenio que se jubilen con más de 10 años de servicio en la Empresa, percibirán de la misma, una gratificación equivalente al importe de una mensualidad, por cada cinco años de servicios; dicha mensualidad estará compuesta por el salario base de su categoría más Complemento Garantía Salarial.

### **Artículo 21. Compensación Por Incapacidad Temporal**

Derivada De Enfermedad O Accidente De Trabajo.

En caso de I.T. la empresa garantizará al trabajador, las diferencias entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y sus percepciones reales, desde el sexto día de la I. T.

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 SETENTA Y OCHO EUROS CON CUARENTA Y DOS CENTIMOS (78,42 Euros),



mensuales a todo trabajador, que previa justificación, se matricule en enseñadas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y con aprovechamiento de las mismas.

La cantidad reseñada corresponde al incremento provisional del 2008 (4,2%), siendo revisable en los mismos términos de los incrementos pactados para cada año de vigencia.

### **Artículo 23. Seguridad E Higiene.**

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se obligan a velar por el cumplimiento de la normativa vigente sobre Seguridad e higiene en el trabajo.

En especial se tomarán las siguientes medidas de Seguridad e Higiene:

a) Formación del Personal: Todo el personal de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrá obligados a asistir a los cursos de formación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. Dichos cursos se realizarán por personal y medios de la propia empresa o bien de sus Mutuas Patronales.

Para el desarrollo de estos cursos, con anterioridad al inicio de los mismo, se procederá a llegar a un acuerdo entre empresa y trabajadores, en cuando al horario, duración y número de asistentes a los mismos.

b) Inmunización del Personal: Todos los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo vendrán obligados a recibir las vacunaciones de enfermedades, así como reglamentación vigente, en prevención de enfermedades, así como aquellas a las que pudieran estar expuestos durante su trabajo.

Se procederá en intervalos adecuados, a cada tipo de vacuna aplicada, a la revacunación de todo el personal.

c) Medios de Protección: Para el caso de servicios judiciales y aquellos en los que fueran necesarios, las empresas dotarán a sus trabajadores de guantes desechables, mascarillas, gafas y vestimenta adecuada a fin de evitar salpicaduras de fluidos biológicos por manipulación de restos anatómicos humanos. Se acuerda expresamente que estos medios de prevención serán utilizados OBLIGATORIAMENTE, por los trabajadores afectados y para el desarrollo de los trabajos descritos.

d) Reconocimientos médicos: Este punto se desarrolla en el Art. 36º del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 24. Funciones Categorías Y Retribuciones.**





Las funciones y categorías son las descritas el anexo nº 1 del presente Convenio Colectivo, para las empresas de menos de 50 trabajadores, adecuándose de ésta manera a la realidad del sector en la Provincia de Cádiz. Se acuerda asimismo, que para posteriores convenios colectivos, se estudiarán dichas categorías profesionales adecuando las asistentes a sus funciones reales o creando las que fueran necesarias.

#### **TABLA SALARIAL PROVISIONAL 01/01/08 AL 31/12/08**

| 1) PERSONAL ADMINISTRATIVO.   | EUROS / MES. |
|-------------------------------|--------------|
| 1.1 Jefe de Oficinas          | 995,76       |
| 1.2 Agente de Ventas          | 966,44       |
| 1.3 Agente de Compras         | 966,44       |
| 1.4 Oficial Admvo. 1ª         | 966,44       |
| 1.5 Oficial Admvo. 2ª         | 925,21       |
| 1.6 Aux. Administrativo       | 894,44       |
| 2) PERSONAL OPERARIO GENERAL. |              |
| 2.1 Funerario de 1ª           | 849,28       |
| 2.2 Conductor                 | 849,28       |
| 2.3 Funerario de 2ª           | 837,56       |
| 2.4 Aprendiz                  | 468,59       |
| 3) PERSONAL SUBALTERNO.       |              |
| 3.1 Portero                   | 790,71       |
| 3.2 Vigilante Nocturno        | 790,71       |
| 3.3 Personal de Limpieza      | 790,71       |

Las cantidades corresponden al incremento provisional del 2008 (4,2%), siendo revisable en los mismos términos de los incrementos pactados para cada año de vigencia.

#### **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 mujeres.

#### **Artículo 26. ANTICIPOS.**

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

#### **Artículo 27. Ayuda Por Defunción.**

Siempre que el trabajador fallezca en activo sus causahabientes percibirán el importe de una mensualidad, si llevara menos de diez años de servicios, y a partir de los diez años, tres pagas consistentes en el salario base más Complemento Garantía Salarial.



## **Artículo 28. Uniformes.**

Las empresas vendrán obligadas a reponer las prendas deterioradas de tal forma que el trabajador tenga en todo momento DOS UNIFORMES completos disponibles, tanto en invierno como en verano.

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 establece que para el caso de causas no imputables al trabajador que en el desempeño de su servicio manchase su uniforme la limpieza correrá a cargo de la empresa.

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

Personal Administrativo: Uniforme de Invierno; Zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta e impermeable o similar. Uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata. Resto del personal: Uniforme de invierno; zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta e impermeable o similar. Uniforme de Verano; zapatos, pantalones, camisas y corbata. Este personal, asimismo, será dotado de monos o similares 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 limpieza de vehículos y locales, mantenimiento de vehículos, etc.

A la uniformidad descrita anteriormente se le añadirá 12 pares de calcetines al año ( 6 pares de verano y 6 pares de invierno) y 1 cinturón al año.

## **Artículo 29. Nocturnidad.**

Su retribución será del 25% del Salario Base más Complemento Garantía Salarial.

## **Artículo 30. Plus Tóxico, Penoso Y Peligroso.**

El presente plus se abonará a todas las categorías profesionales de este convenio a razón del 20% sobre el Salario Base mensual del Convenio. Este plus se devengará por 12 mensualidades, también se abona en vacaciones.

Este plus no será de aplicación al personal de nueva contratación que no tenga contacto directo con los cadáveres. No obstante lo anterior, en el caso de que el nuevo trabajador/ra hubiese trabajado anteriormente, con cualquier categoría profesional, en una empresa del sector, en la nueva contratación se le aplicará este plus.

### **Artículo 31. Mantenimiento De Puesto De Trabajo Por Retirada Carnet De Conducir.**

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

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

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

### **Artículo 32.Tablon De Anuncios.**

Las Empresas instalarán en sitio visible y accesible a todos los trabajadores / ras dentro de los Centros de Trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales, que se regirán por las disposiciones legales en la materia.

### **Artículo 33. Secciones Sindicales.**

Las secciones sindicales con implantación en los centros, tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento en las Empresas, en cuestiones que le sean propias y que afecten a sus afiliados en el seno del Centro de Trabajo.

### **Artículo 34.Asambleas.**

Los trabajadores tendrán derecho a realizar Asambleas en sus respectivos Centros de Trabajo, con la comunicación previa a la Empresa, en el plazo de CUARENTA Y OCHO HORAS, salvo casos urgentes en el que no será necesario preaviso. En ambos supuestos, conservando los servicios mínimos dado el carácter de las Empresas.

### **Artículo 35. Convenio Más Ventajoso.**

Asimismo en caso de que se estableciera un Convenio para Pompas Fúnebres de ámbito superior al presente, las partes acordarán o no, adherirse, al vencimiento del presente Convenio.



### **Artículo 36. 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 de carácter específica cada año, de los resultados de la misma se entregará informe escrito al trabajador/ra.

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

### **Artículo 37. Garantías "Ad Personam".**

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

### **Artículo 38. Comisión Paritaria De Vigilancia.**

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

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

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por 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 cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expeditar la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o 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 domicilio de Asociación Empresarial de Agencias Funerarias de la provincia de Cádiz en Ctra. N IV Km. 640



Glorieta las Copas - Jerez y en el del Sindicato Provincial de AA.DD. de CC.OO. en Avda. de Andalucía nº 6- 1ª planta - Cádiz.

#### SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.-

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### COMPETENCIA DESLEAL.

Será objeto por parte de esta Comisión Mixta Paritaria la de reunirse cada tres meses con el objetivo de realizar un seguimiento de las empresas afectada por el presente convenio para evitar la competencia desleal.

#### **Artículo 39. Contratacion.**

Se acuerda que cuando existan trabajadores en la plantilla interesados en los puestos de trabajo que la empresa pretenda crear o en las vacantes que la empresa pretenda cubrir, éstos gozarán de preferencia para ocuparlos y, en tal caso, se realizará en primer lugar una convocatoria restringida a estos aspirantes; las empresas facilitarán previamente a estos empleados, si fuera preciso, cursos o cursillos de formación al efecto.

#### **Artículo 40. Seguro De Vida.**

Las partes acuerdan que se contrate un Seguro de Vida, con cargo de las primas resultantes a la Empresa, para todos los trabajadores de la misma, siempre y cuando estos trabajadores sean aceptados por la Cia. de seguros con la cual la empresa contrate el mismo, ya sea por edad o por enfermedad.

No aceptándose para este caso que la Cia. de Seguros admita al trabajador en la póliza de Seguro Colectivo de Vida, con pago de sobre-prima o recargo sobre las primas normales para el tipo de seguro y edad del trabajador. Para el supuesto de no aceptación de algún trabajador por la Cia. de Seguros, la empresa quedará exonerada del pago a dicho trabajador o herederos de cualquiera de las cantidades que en concepto de capitales y por las coberturas que en la póliza de



seguros colectivo de vida tengan reconocidos el resto de la plantilla de la misma.

Se acuerdan igualmente los capitales, que se mantendrán a estas condiciones siempre que la normativa vigente de Seguros lo permita, modificándolo o adaptándolo a tales normativas.

|            |
|------------|
| CONCEPTOS: |
|------------|

|  |                 |
|--|-----------------|
| Muerte Natural                           | 14.000,00 Euros |
| Incapacidad profesional total y absoluta | 14.000,00 Euros |
| Muerte por accidente                     | 28.000,00 Euros |
| Muerte por accidente de circulación      | 42.000,00 Euros |

Se establece igualmente que todas las empresas estarán obligadas a entregar a cada uno de sus trabajadores copia, fotocopia o certificación acreditativa de que el trabajador se encuentra incluido en la póliza del seguro colectivo de vida.

Estas cuantías se mantendrán durante toda la vigencia del presente convenio y servirán de base de cálculo para el próximo convenio 2011.

#### **Artículo 41. Faltas Y Sanciones.**

A) Faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e interés en leve, grave y muy grave.

1.- Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personal se relacione durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.

c) Las relativas a falta de pulcritud personal.

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

e) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.

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 accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

2.- Se consideran 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 del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.
- c) Pronunciar blasfemias en actos de servicios, 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 o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios a la misma.
- f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se le soliciten.
- g) La embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- h) Las de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

3.- Se considerarán faltas muy graves: Todas aquellas previstas en el artículo

B) Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/80 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días y despido.

C) Prescripción de las faltas: La facultada de las Empresas para sancionar prescribirán para las faltas leves a los diez días; para las graves a los veinte días; y 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 seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 42. Clausula De Descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no será de obligada aplicación a aquellas Empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente se tendrá en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomará en consideración circunstancias tales, como el insuficiente nivel de producción y servicios, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria de Convenio su intención de acogerse a esta cláusula. En dicha petición se aportarán los datos necesarios para que la Comisión pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por Mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a 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, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la Cláusula de Descuelgue, aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización de la Comisión Paritaria.

Finalizando el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores/as en el plazo fijado por la Comisión, y para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

#### **Artículo 43. Subrogación.**



En los supuestos de absorción de una empresa, por otra del mismo sector, o varias del sector se fusionaran, los trabajadores/ ras de éstas, conservarán las mismas condiciones laborales que cada uno de ellos/as tenían reconocidas.

### **Disposiciones transitorias**

PRIMERA. La Asociación Provincial de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres de Cádiz, tiene su domicilio en Jerez de la Frontera, Ctra. N IV Km. 640 Glorieta las Copas, ocupando en la actualidad su presidencia D. José Domínguez Cabral.

SEGUNDA.- A los empleados de las empresas que el importe de los pluses, (excepto el que se devengue por Comisiones de Servicios, entendiéndose este concepto como exceso de jornada), superen la cuantía de 300,00 Euros, el exceso sobre dichos 300,00 Euros les será absorbido en un 50% de la cuantía correspondiente a aplicar el porcentaje de plus tóxico, Penoso y Peligroso en los términos del Art. 30º del Convenio.

#### ANEXO I

#### DEFINICION DE FUNCIONES Y CATEGORIAS PROFESIONALES.

##### A.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.

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

Agente de Ventas: Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya de prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse. Este personal tiene también la obligación de dirigir o efectuar los traslados de restos mortales que hayan concertado, siendo responsables de su conducción y correcta entrega en el lugar de destino, de acuerdo con las disposiciones legales administrativas vigentes en las materia. Para la mayor eficacia en los distintos servicios que están a su cargo el jefe de Ventas tendrá a sus órdenes al personal administrativo, operario en general y subalterno.

Agente de Compras: Es el empleado que tiene por misión la adquisición de los bienes y efectos relativos al tráfico de la Empresa; cuando no sea necesario proveer la plaza de Agente de Compras, esta misión la desempeñará el Jefe de oficinas y, en su defecto, el Agente de Ventas.

Oficial Administrativo de primera: Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y, prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza



trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, etc.

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

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.

#### B.- Personal Operario En General.

Funerario de primera: Es el operario mayor de veinticinco años que se dedica a la construcción de ataúdes, forrado, tapizado, repasado y adorno de los mismos, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres, tales como la carga y descarga de cadáveres, actúa a las órdenes de los Agentes de Ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, sabe diseñar y aserrar la madera dedicada a la construcción de ataúdes y posee conocimientos elementales sobre el servicio de pompas fúnebres.

Además tendrá la capacidad necesaria para conducir coches de la Empresa y vestirá los cadáveres.

Conductor: Es el trabajador que, con la capacidad profesional necesaria para ello, tiene a su cargo la conducción de cadáveres o restos mortales en auto-fúnebre y camioneta furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el cementerio o de una población a otra, atiende el buen estado y limpieza de los vehículos y procura conservarlos siempre de forma que puedan ser utilizados en cualquier momento, dando cuenta a sus superiores de cuantas necesidades crea conveniente respecto a motores, herramientas, etc.. Además ayudará al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentra hasta el coche fúnebre y de éste hasta la sepultura.

Funerario de segunda: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza la carga de cadáveres, gestiones de documentos y demás trabajos necesarios para la realización del servicio, vestir y asear cadáveres, procurando, mediante la práctica ir adquiriendo los conocimientos necesarios para pasar a funcionario de primera.

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.





### C.-PERSONAL SUBALTERNO.

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.

Personal de Limpieza: Es quien aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.

