IV CONVENZO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEPOMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

Queda expresamente incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio los trabajadores de los hornos crematorios de cadáveres.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2010, teniendo dos años de duración, y finalizando el 31 de Diciembre de 2011, considerándose prorrogado por anualidades sucesivas de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, al término de su vigencia, debiendo dicha denuncia efectuarse por escrito.

Artículo 3. Jornada laboral.

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

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

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

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

Artículo 4. Descanso semanal.

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

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

Artículo 5. Estructura salarial.

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

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

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

Complementos salariales

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

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

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

-. Puesto de trabaje: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

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

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El Salario Base de Grupo será el siguiente:

Tabla para el año 2010

GRUPO I	1001,14 €
GRUPO II	924,11 €
GRUPO III	693,09 €

Esta tabla ha sido obtenida aplicando el 1,5% a la tabla definitiva del año 2009.

La subida salarial pactada en este convenio para el año 2011 ha sido igualmente el 1,5%.

De esta forma las partes cumplen estrictamente con lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010 2011 y 2012 publicado por Resolución de 11 de febrero de 2010 de la Dirección General de Trabajo publicada en el BOE de 22 de febrero de 2010, ya que han incrementado medio punto lo pactado para el 2010 y han bajado medio punto lo pactado para 2011.

El Salario Base anua/ aquí establecido se refiere a la ejecución de /a jornada de trabajo pactada en e/ presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que

ingresen o reingresen en la Empresa.

Desde el primer Convenio Colectivo se acordó la supresión de las categorías profesionales y su sustitución por grupos Profesionales así como la supresión de las tablas salariales por categorías.

Articulo 6. Revisión salarial.

Se estarcí a lo dispuesto en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 previamente citado respecto de todos los conceptos económicos de este convenio.

Artículo 7. Antigüedad.

A partir de primeros de enero de 2003 desaparece el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31-12-02 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el Salario Base de grupo.

Artículo 8. Pagas extraordinarias.

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

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

Los periodos de de vengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes;

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

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

Paga de Diciembre; del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

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

Artículo 9. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 10. Dietas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio cobraran por este concepto y durante toda la vigencia del convenio, salvo que proceda la aplicación de la cláusula de Revisión Salarial prevista en el artículo 60 de este convenio, las siguientes cantidades;

a) Almuerzo	13 €
b) Cena	11 €

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual de su residencia, pedirá factura que será abonada íntegramente por la empresa, con un límite de 52 para toda la vigencia del convenio, salvo que proceda la aplicación de la cláusula de Revisión Salarial prevista en el artículo 60 de este convenio.

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

Artículo 11. Plus de transporte.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudar a los mismos en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de 1,10 euros por desplazamiento, siempre que su domicilio habitual diste del domicilio de trabajo en 1,5 Km. Esta cantidad se incrementará en la forma en que lo haga el billete de autobús urbano coincidiendo siempre con su importe.

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

A nivel de empresa se podrá establecer otros procedimientos para la determinación de su sistema de devengo e importes siempre que suponga una mejora de condiciones.

Artículo 12. Plus de nocturnidad.

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

Artículo 13. Vacaciones.

El periodo de vacaciones retribuidas, no susceptibles de compensación económica, no será inferior a 30 días naturales. La retribución de las vacaciones consistirá en una mensual/dad de igual cuantía a la del mes anterior ya actualizada, a excepción de los complementos variables.

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

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el ano natural a que correspondan.

Si con anterioridad al período de disfrute de las vacaciones, el trabajador o trabajadora tuviera una Incapacidad Temporal que se mantuviera hasta el momento de comenzar el mismo, se tendrá derecho a disfrutarla en fecha distinta aunque haya terminado el ano natural al que correspondan.

Articulo. 14. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, tanto al inicio como al final o durante la jornada laboral. Esta hora de ausencia podrá dividirse en dos fracciones de 1/2 hora cada una. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas

completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de 8 años o a una persona discapacitada, tendrá derecho a una reducción de su jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/8 y un máximo de 1/2 de su duración. La concreción horaria de esta reducción corresponderá al trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias para atender al cuidado de hijos así como de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los supuestos y condiciones establecidos en la ley cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

En los términos recogidos en la legislación vigente, el trabajador podrá suspender su contrato de trabajo en los supuestos de maternidad, paternidad, y riesgo para el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con la legislación aplicable, siempre que su duración no sea inferior a 1 ciño aunque estos sean provisionales, de menores de 6 año, o de menores de edad que sean mayores de 6 anos, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Todas las ausencias contempladas en este artículo serán computables a efecto de antigüedad en la empresa y durante las mismas se tendrá reservado el puesto de trabajo y se tendrá a participar en las actividades formativas organizadas por la empresa u otros organismos y organizaciones.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 15. Fiestas y plus de festivo.

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

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que trabajen los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero cobrarán 54 € por cada uno de estos días que trabajen para toda la vigencia del convenio, salvo que proceda la aplicación de la cláusula de Revisión Salarial prevista en el artículo 60 de este convenio..

Cada turno de trabajo realizado en cada uno de los 14 festivos oficiales del ano natural, estará remunerado con una cuantía de 22 € para toda la vigencia del convenio, salvo que proceda la aplicación de la cláusula de Revisión

Salarial prevista en el artículo 60 de este convenio.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio, cuando los so//cite siempre y cuando el matrimonio se celebre dentro de los quince días.

- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores

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

- Un día por traslado del domicilio habitual

- Por razón de cobro de haberes pueden hacerse hasta 1 salida breve al mes, si el horario no permite hacerlo fuera de horas de trabajo.

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

Artículo 17. 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 ano natural que se computará de una vez o en forma fraccionada de acuerdo entre empresario y trabajador, siempre que con la debida antelación, que será de quince días naturales, lo solicite por escrito, a la dirección de la empresa y lleve más de un ano al servicio de la misma. En el caso de que esta licencia se solicite por alguno de los motivos que dan lugar a las licencias retribuidas contempladas en los apartados 2° y 3° del artículo 16, no será necesario solicitarlo con una anticipación de 15 días, sino que bastará con dos días.

Artículo .18. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases; Voluntaria y Forzosa.

Excedencia Voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede par 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, no le será de abono el tiempo de excedencia, para su antigüedad

La excedencia voluntaria se le concederé al trabajado, por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos anos desde el final de la anterior excedencia.

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

Excedencia Forzosa;

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

a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa, y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (Según art. 46 del E T yL.O.L.5.).

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

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

Artículo 19. 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 de personal: 2 meses. (Los que hayan trabajado en el sector y en la misma actividad, por una sola vez, un mes)

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

Artículo 20. Preaviso del trabajador al causar

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

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

El incumplimiento por parte del trabajador de prea visar con la indicada ante/ación ciará derecho a las empresas a descontar de la liquidación el importe del Salario Convenio y Complementos de un día, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 21. Invalidez permanente y total.

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

Artículo 22. Compensación por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

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

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

Artículo 23. Plus de ayuda a la formación.

A fin de incentivar al trabajador, a su formación, la empresa abonará la cantidad de 126,36 euros anuales, para toda la vigencia del convenio, salvo que proceda la aplicación de la cláusula de Revisión Salarial prevista en el artículo 60 de este convenio, a todo trabajador, que previa justificación, se matricule en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y con aprovechamiento de las mismas.

Artículo 24. Prevención de riesgos laborales

En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario garantizará que todos y cada uno de ellos reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su salud en relación a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Así se realizará un examen de salud a los trabajadores que ingresen en la empresa y a todos con carácter anual y siempre que las condiciones específicas de los puestos de trabajo lo aconsejen.

Deberá optarse por aquellos reconocimientos o pruebas que siendo proporcionales a los riesgos presentes en el puesto de trabajo causen las menores molestias al trabajador. Este deberá ser informado previamente de aquellas pruebas o análisis que se le van a realizar a fin de que de o no su conformidad con el suficiente conocimiento.

Los datos obtenidos como consecuencia de la vigilancia de la salud tendrán carácter confidencial y el acceso a ellos se limitará al personal sanitario que lleve a cabo la misma y a las autoridades sanitarias sin que puedan facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Esta información será comunicada al trabajador afectado y no podrá en ningún caso ser utilizada con fines discriminatorios, selectivos ni en perjuicio del propio trabajador.

Artículo 25. Funciones, categorías y retribuciones.

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

Artículo 26. Igualdad de género

Las empresas velarán por el estricto cumplimiento de la legalidad respecto de la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales. Así, adoptarán las medidas necesarias para impedir situaciones de discriminación por razón de sexo.

Articulo 27. Parejas de hecho

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida de 15 días, contemplada en el artículo 16 de este convenio, para las parejas de hecho constituidas según lo establecido en el presente artículo se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

Artículo 28. Anticipos.

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

Artículo 29. Uniformes.

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

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

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

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

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

Artículo 30. Mantenimiento de puesto de trabajo por retirada de carnet de conducir.

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

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

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

Artículo 31. Tablón de anuncios.

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

Articulo 32. Asambleas.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 33. Convenio de ámbito superior más ventajoso.

En caso de que se estableciera un Convenio para Pompas fúnebres de ámbito superior más ventajoso, las partes acordarán o no adherirse a este Convenio Provincial / vencimiento del mismo.

Articulo 34. Compensación y absorción

Todas las percepciones que se pactan en este convenio en su conjunto y cómputo

anual serán absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que estuvieren establecidas por las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Articulo 35. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 36. Garantía "ad personam "

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

Artículo 37. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores (de los cuales 3 serán designados por C 00 y 1 por LI. G. T), independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

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

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

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

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de la Asociación Empresarial de Empresas Funerarias de la provincia de Huelva en Avda. Tomás

Domínguez n° 3 y en el Sindicato Provincial de Sanidad de CCOO. de Huelva en Avda. Martín Alonso Pinzón, 7-3 a planta, y en U. T calle Puerto n°28 de Huelva.

Artículo 38. Seguro de accidente.

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

Se acuerda igualmente que los capitales serán los siguientes: 17.145,67 euros por los conceptos de: Muerte, Incapacidad profesional total o absoluta, tanto si el accidente es laboral como si es de cualquier otro tipo, para toda la vigencia del convenio, salvo que proceda la aplicación de la cláusula de Revisión Salarial prevista en el artículo 6° de este convenio.

Artículo 39. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la ley de Prevención de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las condiciones o del tiempo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada

o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos

hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el perío1ío necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 40. Protección de las víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el

período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 41. Régimen sancionador

A) FALTAS

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

1 ° -Se considerarán faltas leves:

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

b) La mera desatención o descortesía y fa/fa de corrección en el trato con cuan fas personas se relacione durante el servicio.

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

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

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio y las vicisitudes familiares que puedan afectar a las seguridades sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido.

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

2°. -Se considerarán faltas graves;

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

b) No acudir al trabajo dos días sin causa justificada en el plazo de tres meses o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada. No será sancionable cuando la ausencia se justifique por alguno de los supuestos

que darían derecho a licencia retribuida a tenor de lo dispuesto en este Convenio.

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

d) La indiscreción, negligencia o falta ética profesional siempre que no motive reclamación por parte de tercero o implique perjuicio irreparable en cuyo caso será muy grave.

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

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

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

3 ° Se considerarán faltas muy graves:

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

b) La indiscreción, negligencia o falta ética profesional siempre que motive reclamación por parte de tercero o implique perjuicio irreparable.

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

B) SANCIONES:

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

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

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

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

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

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

Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa serán sancionados con la sanción máxima correspondiente a cada graduación.

C) PRESCRIPCIÓN DE LAS MULTAS

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

Artículo 42. Cláusula de inaplicación salarial

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

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

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

Procedimiento.

Las empresas deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la Comisión

Paritaria se decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio colectivo en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente y, previa comunicación a los representantes de los trabajadores o a éstos en defecto de aquellos, pudiendo emitir voluntariamente informe al respecto a la Comisión Paritaria, que en ningún caso será vinculante.

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

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

C. C. O. O., Avda. Martín Alonso Pinzón, 7

F.O.E, Avda. de la Ría, 3

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

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

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

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

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

Artículo 43. Derecho supletorio

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

Disposición transitoria

Los atrasos o diferencias de Convenio que se produzcan por aplicación de los incrementos aquí pactados para el año 2010 serán abonados entre la fecha de la firma de este convenio y la de su publicación.

Anexo I. Definición de funciones y categorías profesionales.

GRUPO I

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

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

Encargado. -Es el operario que distribuye los servicios a los funerarios coordinando sus funciones y responsabilizándose de ello y realizará; además, todas las funciones de los funerarios de primera y tiene la obligación de estar pendiente de que las instalaciones estén en buen uso.

GRUPO II

Funerario de Primera. -Es el operario que se dedica al repasado y adorno de los ataúdes, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres, carga y descarga de cadáveres, hace funciones de agente de ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, y posee conocimientos sobre el servicio de pompas fúnebres. Además vestirá y acondicionará los cadáveres, atenderá a los clientes Y tendrá que conducir coches de la Empresa atendiendo al buen estado de limpieza de los vehículos, procurando conservarlos siempre en forma para que puedan utilizarse en cualquier momento. Y realizará funciones elementales de informática a nivel de operario de cada empresa, sacar e introducir datos.

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

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

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

GRUPO III

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

Oficial de Segunda de Mantenimiento. -Es la persona que no realiza todas las funciones del oficial de primera de mantenimiento.

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

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

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

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

No podrá despedirse a ningún trabajador que pertenezca a dichas viejas categorías de conductor o funerario por el hecho de no haberse adaptado a esta nueva función sin al menos haberle facilitado tantos cursos como necesite.