

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DE POMPAS FÚNEBRES DE SEVILLA Y PROVINCIA**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en Sevilla capital y su provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Lo pactado en el presente Convenio, obliga a todas las Empresas de Pompas Fúnebres, incluidas en el ámbito territorial anteriormente referenciado, y al personal que preste sus servicios en las mismas y con permanencia en ellas, al tiempo de la publicación de este Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio, tendrá una duración de 2 años, desde el día 1 de mayo de 2002 al 30 de abril del 2004, ambos inclusive.

Este Convenio se prorrogará anualmente, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

#### **Artículo 4. Garantías Personales Salario**

Se respetaran las situaciones personales adquiridas más beneficiosas que consideradas en su conjunto, sean superiores a las convenidas en el presente Convenio.

### **Capítulo II. Condiciones Económicas**

#### **Artículo 5. Salario Base**

Se establece para todas las Categorías Profesionales un salario base de 899.73 euros mensuales, para la primera anualidad y 944.72 euros mensuales para la segunda.

#### **Artículo 6. Pluses**

Se establecen para todas las categorías profesionales, los siguientes.

A) Plus tóxico y penoso: En cuantía de 43.91 euros mes, para la primera anualidad, y 46.11 euros mes para la segunda anualidad.

B) Plus de transporte: Se fija en 58.70 euros mes para la primera anualidad, y 61.63 euros para la segunda.



D) Plus especial por noche: Se establece este plus, a percibir por aquellos trabajadores que presten servicio durante la jornada nocturna de cada uno de los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) de 49.10 euros para la primera anualidad, y 51.55 euros para la segunda, que podrá ser compensado en la forma que libremente convenga cada Empresa con sus trabajadores afectados, y sin perjuicio de las percepciones legales correspondiente a dicha jornada.

El salario base de los menores de dieciocho años, se ajustará al salario mínimo interprofesional.

### **Artículo 7. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se abonarán en la misma forma y cuantía que de acuerdo con el Convenio anterior, se han venido abonando por las distintas empresas, en el pasado año, con un incremento del 4.5% para la primera anualidad y otro incremento del 5% para el segundo año.

### **Artículo 8. Pagas Extraordinarias**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores las siguientes pagas extraordinarias: Una el 15 de marzo; una el 15 de julio; otra el 15 de octubre y finalmente otra por Navidad el 15 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más el complemento personal de antigüedad, y los pluses tóxicos y de transporte.

Se abonarán el día hábil anterior a la fecha indicada.

### **Artículo 9. Dietas y Desplazamientos**

El personal que por el cumplimiento de las funciones de su cometido tenga que desplazarse fuera de las localidades de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas siguientes:

El personal que sea designado para efectuar un servicio fuera del término municipal percibirá 1.67 euros la primera anualidad y 1.75 euros la segunda, siempre que la distancia entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano sea inferior a 50 km. Cuando el recorrido efectuado sea superior a los mencionados 50 km y esté dentro de la provincia, percibirá por salida una dieta de 3.42 euros la primera anualidad, y 3.59 euros la segunda. Si esta situado en las provincias limítrofes percibirá por salida una dieta de 8.91 euros la primera anualidad y 9.35 euros la segunda. Si el punto de destino estuviera en el resto del territorio nacional percibirá una dieta de 16.06 euros la primera anualidad y 16.86 euros la segunda. Y si el punto de destino estuviese situado en el extranjero, la dieta sería de 28.74 euros la primera anualidad y 30.18 euros la segunda.

Se considera una dieta completa cuando el recorrido sea de 450 km. Para los gastos originados en los desplazamientos que se efectúen, se establecen las siguientes cantidades:

- Por almuerzo, 10.36 euros la primera anualidad, y 10.88 euros la segunda.
- Por cena, 8.69 euros la primera anualidad, y 9.12 euros la segunda.
- Por desayuno y alojamiento, 20.93 la primera anualidad y 21.98 euros la segunda.

### **Artículo 10. Antigüedad**

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del Complemento Personal de Antigüedad, relativo al periodo de vigencia de este Convenio, será el 1.50% del salario base, cifrado en 899.73 euros mes para la primera anualidad y el 1.50% del salario base, cifrado en 944.72 euros mes para la segunda anualidad.

Este último módulo de 1.5%, se aplicará sin limitación temporal a cada uno de los sucesivos años de prestación de servicios.

El importe de cada uno de estos premios de antigüedad, comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento..

### **Artículo 11. Trabajo Nocturno**

En orden a su concepto y regularización, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la retribución específica, a la que se contrae el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, para la primera anualidad se establece una cuantía de 0.60 euros/hora nocturna y para la segunda un euro/hora nocturna.

### **Artículo 12. Absorción**

Las mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbibles con los aumentos remunerativos que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, reglamentaria o convenida.

## **Capítulo III. Disposiciones Sociales**

### **Artículo 13. Ayuda Escolar**

Los trabajadores afectados por el convenio percibirán en concepto de ayuda escolar, lo siguiente:

- A) 41.49 euros anuales, la primera anualidad, y 43.56 euros anuales la segunda,



por cada hijo que se encuentre en edad de educación preescolar.

B) 69.52 euros anuales, la primera anualidad, y 73.00 euros anuales la segunda, por cada hijo que curse estudios de primaria.

C) 96.86 euros la primera anualidad y 101.70 euros anuales la segunda, por cada hijo que curse estudios de secundaria, F.P., Bachillerato y universitarios. Los tres apartados anteriores serán pagados en el mes de septiembre, previa presentación documental de la escolaridad del hijo.

#### **Artículo 14. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, si bien la organización del horario de trabajo, estará en función de las necesidades del servicio, que determinará la Empresa.

#### **Artículo 15. Descanso Semanal**

Dada la especialidad de esta actividad y la dependencia de la misma de los horarios de enterramiento establecidos por el cementerio, se establece un descanso semanal rotativo de dos días interrumpidos para el supuesto de existencia de una jornada partida de enterramiento, y un día de descanso rotativo en el supuesto de que la jornada de enterramiento sea intensiva, haciéndolo figurar en el cuadro horario de la Empresa.

Asimismo los trabajadores disfrutarán de tantos días festivos como contenga el Calendario Laboral Oficial.

Tanto el descanso semanal como los festivos figuraran en el cuadro horario de la Empresa. Lo anterior queda en todo caso supeditado a las alteraciones que sea necesario realizar por modificación de los horarios de enterramiento.

#### **Artículo 16. Festivos**

Dadas las particulares características del trabajo, cualquier trabajador que por necesidades del trabajo no pueda descansar algunos de los 14 festivos del año (12 generales y 2 locales), tendrá derecho a percibir, a elección de la Empresa, una compensación económica cifrada en 53.84 euros, la primera anualidad, y 56.53 euros la segunda, o un día de descanso, por cada festivo trabajado.

La empresa deberá poner en conocimiento del trabajador que se vea afectado por el no disfrute del festivo, con anterioridad a que se produzca dicha circunstancia, su decisión de compensar el día en metálico o con descanso.

Para el supuesto de compensación en descanso, e independientemente de lo dispuesto en el párrafo 1º del presente artículo, se establece que por cada dos





días festivos trabajados tendrá derecho el trabajador a un tercer día adicional de descanso.

### **Artículo 17. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para todo el personal y se abonarán con el salario real percibido.

Se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, de ser posible según las necesidades del servicio de la Empresa, salvo que en determinadas circunstancias, el trabajador prefiera disfrutarlas en otra época del año. En caso de que coincidan dos o más peticiones para la misma fecha, se procederá por turnos rotativos, iniciándose a partir del ejercicio anterior.

### **Artículo 18. Permisos**

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) Dos días en el caso de nacimiento de hijo, o el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización 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 el supuesto de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, hermanos, y padres políticos, que requieran hospitalización, se concederá una licencia especial de hasta cinco días, en total, de los cuales, los tres primeros remunerados, y los dos restantes serán absorbibles, mediante la compensación con descansos o vacaciones.

c) Un día por traslado del domicilio habitual d) 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento 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.

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.

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

### **Artículo 19. Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

En lo no aquí previsto sobre excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 20. Fallecimiento y Jubilación**

El personal que fallezca o se jubile, estando en activo y con diez años de servicio en la Empresa, deberá percibir de la misma una gratificación equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad más plus tóxico por cada cinco años de servicio.

### **Artículo 21. Incapacidad Laboral**

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a causa de accidente de trabajo o enfermedad, percibirá de la Empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica



asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión y el 100% de los emolumentos que le correspondan por todos conceptos.

Esta cantidad se devengará durante el mismo periodo de tiempo que se establece con carácter general en las disposiciones vigentes sobre Seguridad Social para la prestación económica por incapacidad temporal (I.T.).

## **Artículo 22. Funciones y Categorías**

Respecto a la definición de categorías profesionales y funciones de la misma, se estará a lo establecido en el Anexo 1, Apartado 11, punto A, B y C de la derogada Ordenanza Laboral del sector, que no obstante se da aquí por reproducido, y que figurará en los tabloneros de anuncio de las respectivas empresas.

## **Artículo 23. Uniformes**

Las empresas facilitarán a cada trabajador dos uniformes completos cada año, uno en mayo y otro en septiembre correspondiendo a la Empresa la limpieza del mismo semanalmente o cuando las circunstancias lo requieran.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de las horas de trabajo y debiendo cuidar al máximo su presentación.

Dado que el uniforme es propiedad de la Empresa, éste deberá estar a disposición de la dirección de la misma siempre que sea requerido.

## **Artículo 24. Calzado**

La Empresa facilitará a cada trabajador un par de zapatos en el mes de mayo y otro en el mes de septiembre de cada año.

## **Artículo 25. Revisión Médica**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una revisión médica anual gratuita a efectuar en el primer semestre del año en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, y que se realizará dentro de la jornada laboral.

## **Artículo 26. Mantenimiento del Puesto de Trabajo**

El conductor al que le fuera retirado el permiso de conducir, por un tiempo no superior a seis meses, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la Empresa, en acto de servicio o «in itinere», se le empleará durante este tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la Empresa y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría profesional.

No obstante ello, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será



necesario que el conductor afectado no haya sido sancionado en el transcurso del año inmediatamente anterior al hecho causante por infracción de las previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el artículo 48 de dicha normativa, así como que la retirada del permiso no se haya ocasionado por la injerencia de alcohol o de drogas, en cuyos casos, no será de aplicación el párrafo primero de este artículo.

### **Artículo 27. Anticipos Reintegrables**

Las Empresas podrán conceder anticipos reintegrables por importes de dos mensualidades de salario base por trabajador, a pagar hasta un máximo de doce meses sin interés. El importe global de los préstamos concedidos no podrá exceder del 20% del importe total de la nómina mensual, que según las hojas de salarios arroje la totalidad de la plantilla.

### **Artículo 28. Higiene y Seguridad**

En lo referente a Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, y en especial al contenido de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 29. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y aplicación del presente Convenio, compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones social y económica, elegida entre los componentes de la Comisión Deliberadora. Ambas partes podrán ser asistidos de Asesor.

La Comisión se constituirá dentro del plazo quince días a partir de la firma del Convenio, fijándose como domicilio de la misma en Av. del Higuierón s/n. de Sevilla.

A la Comisión se someterán todas las cuestiones que afecten a los intereses generales de las partes, en relación con el contenido del presente Convenio, siendo la que interpretará y vigilará el cumplimiento, en primer lugar, de todas las normas del mismo, propiciando los mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de las empresas afectadas.

Ejercerá de órgano de conciliación preceptiva en los supuestos de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, y en general entenderá de todas aquellas cuestiones que las partes decidan someterle.

En todo caso, la Comisión deberá resolver en el plazo de siete días hábiles, a partir de la petición escrita de intervención efectuada a la misma por la parte promovente.





Aparte de cuando se le planteen cuestiones puntuales, la Comisión se reunirá con carácter general dos veces al año, y para al toma de acuerdos regirá el sistema de mayoría de las partes.

Las decisiones de la Comisión serán vinculantes, y en aquellas cuestiones en que no se alcance acuerdo, las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente.

## **Capítulo IV. Acción Sindical**

### **Artículo 30. Acción Sindical**

En materia de Acción Sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, que se da aquí por reproducida.

### **Artículo 31. Cláusula de Descuelgue.**

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la Empresas.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las Empresas lo soliciten y lo acrediten ante la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio, asimismo dicha comunicación se extenderá también a la representación sindical de la Empresa, si la hubiese.

Las Empresas deberán de aportar a la Comisión Paritaria del Convenio, cuanta documentación le sea requerida por ésta para conocer la situación económica de la misma y en la que necesariamente deberá constar, la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria de la viabilidad de la Empresa. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la Empresa, podría ésta dejar de aplicarlas.

En el caso de exención, deberá aplicarse a los trabajadores de la empresa el porcentaje de subida del I.P.C., en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos, en lo referente a lo regulado en el presente artículo por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informaciones periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

### **Disposición Adicional Primera**

Las mejoras pactadas en el presente Convenio conforman un todo global, por lo





que no podrán modificarse durante al vigencia del presente Convenio, siendo absorbibles en caso de alza, cualquiera que fuese el motivo, la cuantía o concepto modificado de los expresamente pactado en el presente texto.

### Disposición Adicional Segunda

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará al contenido del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

### Disposición Adicional Tercera

Al establecerse en el precedente artículo 3º el inicio de lo convenido con efectouno de mayo de 2002, y dada la dilación habida hasta la fecha en la que se ha alcanzadoel presente acuerdo, se establece como plazo máximo el próximo 28 de febrero que en las nóminas de la siguiente mensualidad se verifique por las empresas a sus trabajadoresel cumplido pago de los conceptos económicos pactados, dado su carácter retroactivo.

### Anexo I. Tabla salarial para la anualidad de 01-05-02 a 30-04-03

#### Salario base anual

Categoría	Mensual	16 Pagas
Agente de Ventas	899.73	14.395.68
Oficial Administrativo de 1ª	899.73	14.395.68
Oficial Administrativo de 2ª	899.73	14.395.68
Auxiliar Administrativo	899.73	14.395.68
Encargado de Almacén	899.73	14.395.68
Mecánico	899.73	14.395.68
Conductor	899.73	14.395.68
Funerario de 1ª	899.73	14.395.68
Funerario de 2ª	899.73	14.395.68
Personal de Limpieza	899.73	14.395.68
Agente de Ventas	944.72	15.115.46
Oficial Administrativo de 1ª	944.72	15.115.46
Oficial Administrativo de 2ª	944.72	15.115.46
Auxiliar Administrativo	944.72	15.115.46
Encargado de Almacén	944.72	15.115.46
Mecánico	944.72	15.115.46
Conductor	944.72	15.115.46
Funerario de 1ª	944.72	15.115.46



Andalucía

**Pompas Fúnebres**

BOP 70, 26 de marzo del 2003

Página 11 de 11

Funerario de 2ª	944.72	15.115.46
Personal de Limpieza	944.72	15.115.46

