

	2012	2013	2014
PUESTO TRABAJO.....	Salario Base...PP Extra	Salario Base...PP Extra	Salario Base...PP Extra
COMERCIAL Y CLIENTES			
Reclamaciones y Servicio a Clientes	1410,29	470,10	1443,54
Auxiliar de Servicio a Clientes	1063,50	354,50	1089,08
SISTEMAS			
Responsable de Infraestructura	2045,16	681,71	2102,70
Soporte de Sistemas	1628,58	542,86	1673,34
Auxiliar de Sistemas	1094,93	364,98	1117,33
OPERACIONES			
Supervisor de Turno Operaciones	1628,58	542,86	1673,34
Controlador Operaciones	1628,58	542,86	1666,94
Ingeniero de Procesos	1628,58	542,86	1666,94
Planificador	1410,29	470,10	1442,26
Auxiliar de Operaciones	1063,50	354,50	1089,08
Auxiliar de Administración	1094,93	364,98	1117,33
MANTENIMIENTO			
Supervisor de Turno Mantenimiento	1507,11	502,37	1551,87
Electro/Mecánico	1234,50	411,50	1266,47
Administrativo Mantenimiento	1410,29	470,10	1442,26
Auxiliar de Administración	1094,93	364,98	1117,33
Firmas.			

Nº 96.054

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE POMPAS FÚNEBRES DE CÁDIZ

Codigo del convenio 11001575011988

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE POMPAS FÚNEBRES DE CÁDIZ. Jueves 3 de Octubre de 2013. 11:30 horas, en El Puerto de Santa María

Por la Parte Social CCOO: Antonio Pacheco González (asesor). D. Rodrigo Dolarea Ruíz. D. Manuel Toro Jiménez. D. Juan Ocaña Pérez. D. Manuel J. Cama Gamaza. D. Francisco Medina de la Higuera.

Por la parte empresarial: D. Pedro del Río Cañas. (asesor) . D. José Domínguez Cabral. Dña. Carmen Samper. D. Juan C. Martín Expósito. D. José Javier Berenguer.

Reunidas las personas relacionadas en el lugar y fecha indicados, pasan a tratarse los asuntos objeto de la reunión.

Se aborda en exclusiva la notificación recibida por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Delegación Territorial de Cádiz, 2011 a 2014, por la que se solicita de la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo Provincial de Pompas Fúnebres de Cádiz, para que procedan a realizar las oportunas correcciones/ aclaraciones del mismo.

Las partes componentes de la Comisión Negociadora firmantes del Convenio Colectivo Provincial de Pompas Fúnebres de Cádiz, realizan las siguientes aclaraciones y correcciones:

Primero:

Que respecto del artículo 16, apartado b) procede a corregirse conforme a la legislación vigente quedando redactado de la siguiente forma:

Los trabajadores/as tendrán derecho a excedencia, 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

También tendrán derecho a excedencia por un periodo máximo de tres años, 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.

En ambos casos se reservará el puesto de trabajo por un máximo de tres años en esta situación. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en el presente apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El periodo de excedencia regulado en el presente apartado, podrá disfrutarse de manera fraccionada.

Segundo:

Acordamos nombrar a los asesores de ambas partes firmantes facultados expresamente a D. Antonio Pacheco González y D. Pedro del Río Cañas, para que firmen este acta, el Registro del mismo y del Convenio con las correcciones que anteceden.

Y sin más asuntos que tratar, firman los asesores en lugar y fecha indicados.

Firmas.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE CADIZ

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 Grupo Profesional y Nivel retributivo, 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, quienes 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. PRORROGA Y DENUNCIA.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor al día siguiente de su firma, no obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización, con lo cual deberá dirigir un escrito a la otra parte.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido con antelación de tres meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante un año a constar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.

Artículo 3 JORNADA LABORAL

La jornada laboral tendrá carácter anual y será de 1.826 horas efectivas de trabajo. Entre el final de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el trabajador/a debe de haber disfrutado como mínimo de 12 horas de descanso. A 31 de enero de cada año de vigencia del convenio colectivo, deberá estar confeccionado el calendario laboral para todos/as los/as trabajadores/as de las empresas, siempre acordado con los representantes de los trabajadores.

Debido a las características de la actividad de las empresas que, obligan a estas a la prestación de servicios de forma permanente, se pacta el carácter irregular de la jornada durante todo el año, en un 10% pudiendo las empresas negociar con sus trabajadores otro porcentaje superior.

No obstante, en las empresas con régimen de trabajo a turnos y, cuando así lo requiera la organización del trabajo, se aplicarán para el descanso entre jornadas, las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, DE 21 DE SEPTIEMBRE.

No obstante, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el descanso semanal.

Artículo 4 DESCANSO SEMANAL

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

Artículo 5 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

Año 2011: 0%

Año 2012: 0%

Año 2013: 1,2%

Año 2014: 1,2%

De todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31 de Diciembre de 2010.

Los atrasos y actualizaciones con los incrementos correspondientes, se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

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 31/12/2010, el incremento pactado para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 8 PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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 realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, acordada con la empresa.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se optará entre abonar las horas extraordinarias retribuyéndose como horas ordinarias incrementadas en el 60% 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 60% del salario base del Convenio más Complemento de Garantía Personal.

En consecuencia, se aplicará la siguiente fórmula:

$(S.B. + C.G.S. + COMPLEMENTOS) \times 15 = \text{SALARIO HORA} \times 60\% = \text{SALARIO 1 HORA EXT}^{\circ}$
1826

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 reembolsar 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 10º 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 0,233 euros para el año 2013 y 0,236 euros para el año 2014, por kilómetro recorrido durante los primeros 800 kilómetros,

Este plus será de 0,314 euros para el año 2013 y 0,318 para el año 2014, 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).

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; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

Artículo 11 PLUS DE TRANSPORTE

Los/as trabajadores/as afectados/as 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 19,46 euros para el año 2013 y 19,69 euros para el año 2014.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento de los trabajadores/as 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 incrementar a sus trabajadores la cantidad de 19,23 Euros; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

La cantidad reseñada corresponde al incremento del 2010, siendo revisable en los mismos términos de los incrementos pactados, en el presente convenio colectivo, 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- 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.
- Dos días naturales por asuntos propios, que no requerirán ningún tipo de justificación

Si bien, no se podrán disfrutar en días coincidentes con puentes, ni coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con el comienzo o final de las vacaciones, ni acumularlo al descanso semanal.

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

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

g) 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.

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

i) 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 ORGÁNICA 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 misma.

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 reingreso quince días antes de la terminación del plazo de esta, causará baja definitiva en la Empresa.

El reingreso del excedente voluntario ésta condicionado a que exista vacante dentro del Grupo Profesional y Nivel Retributivo en el que se encontraba clasificado en la Empresa; si no existieran vacante, el reingreso no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Excedencia Forzosa:

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

a) Nominamiento 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.

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/la trabajador/a 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 Nivel Retributivo 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 OCHENTA Y DOS EUROS CON DIEZ CENTIMOS (82,10 Euros), mensuales a todo trabajador, que previa justificación, se matricule en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y con aprovechamiento de las mismas.

La cantidad reseñada corresponde al año 2010, siendo revisable en los mismos términos de los incrementos pactados en el presente convenio, para cada año de vigencia.

Artículo 23 SEGURIDAD E HIGIENE.

Las empresas y trabajadores/as 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 obligado 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 mismos, se procederá a llegar a un acuerdo entre empresa y trabajadores, en cuanto 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. CLASIFICACION PROFESIONAL.-

Se establecen los grupos y niveles profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo y nivel en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

GRUPO I.- DIRECCION

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo del empresario o de la dirección general de la empresa, con alto grado de autonomía y responsabilidad, tienen a su cargo el funcionamiento de la empresa o centro de trabajo, en todas las tareas, ya sean administrativas, comerciales, técnicas y cualesquiera otras relacionadas con la actividad de la empresa. Siendo responsabilidad

suya la correcta aplicación de las directrices emanadas de la dirección

Nivel 1.-

Formación: a) Titulados superiores universitarios.

b) Conocimientos profesionales, suficientes para el desarrollo de su trabajo, adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Nivel 2.-

Formación: a) Diplomados universitarios.

b) Conocimientos profesionales amplios de las tareas, funciones y operaciones que deban de realizar.

NIVEL RETRIBUTIVO/EQUIVALENCIA: ACTUAL JEFE DE OFICINA

GRUPO II: ADMINISTRACION

Criterios generales: Personal con cierto grado de dependencia, con amplia experiencia en las tareas a desarrollar, dentro de la operatoria, administrativa. Ejecutará su trabajo bajo las instrucciones de la Dirección. En el desarrollo de su trabajo gozará de iniciativa y responsabilidad limitada

Nivel 3.-

Formación: Formación Profesional de Grado Superior (FP. II), experiencia acreditada en tareas administrativas.

Categorías actuales: Oficial 1º Administrativo.

Nivel retributivo: La actual para los Oficiales 1º Administrativos.

Nivel 4.-

Formación: Formación Profesional Grado Medio (F.P.I), experiencia al menos de 2 años en tareas de Nivel 5.

Categoría actual: Oficial 2º Administrativo.

NIVEL RETRIBUTIVO: EL ACTUAL PARA LOS OFICIALES 2º ADMINISTRATIVOS.

Nivel 5.-

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria. Experiencia de 2 años como aspirante administrativo.

Categoría actual: Auxiliar Administrativo

Nivel retributivo: El actual para Auxiliar Administrativo.

GRUPO III.-

Criterios Generales: Gestión, tramitación, realización y terminación de todas las tareas que requiere el servicio funerario.

Nivel 6

Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones de los servicios funerarios, formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, complementada con una experiencia amplia y dilatada en el puesto de trabajo. Conocimientos de informática suficientes para la utilización de los programas informáticos que la empresa ponga a su disposición para el desarrollo de sus tareas. Posesión del carnet de conducir clase B.

Funciones: Funciones. Gestión de la contratación del servicio funerario y su tramitación administrativa, así como la asistencia a las familias y las tareas inherentes a la gestión del servicio, incluida la prestación del mismo en su caso.

Categorías actuales: Agentes de Ventas, Agente de Compras.

Nivel retributivo: El actual para Agentes de Ventas, Agente de Compras

Nivel 7.-

Formación: Amplia experiencia, en las operaciones funerarias, estar en posesión del Permiso de Conducir al menos de la Clase B. TRES años de experiencia acreditada en el nivel 8.

Funciones: Funciones. Realización y terminación del servicio funerario, a título enunciativo, recogida de difuntos, acondicionamiento, conducción y mantenimiento de vehículos, y todas aquellas inherentes a la realización del servicio funerario.

Categoría actual: Funerario de 1ª y Conductor.

Nivel retributivo: El actual para Funerarios de 1ª y Conductores.

Nivel 8.-

Formación: Amplia experiencia, en las operaciones funerarias, estar en posesión del Permiso de Conducir al menos de la Clase B.

Funciones: Funciones. Realización y terminación del servicio funerario, a título enunciativo, recogida de difuntos, acondicionamiento, conducción y mantenimiento de vehículos, y todas aquellas inherentes a la realización del servicio funerario.

Categoría actual: Funerario de 2ª.

Nivel retributivo: El actual para funerarios de 2ª.

Nivel 9.-

Formación: Elemental

Categoría actual: Portero, Vigilante nocturno, limpiador/a,

Nivel retributivo: El actual para las categorías de Portero, Vigilante nocturno y Limpiador/a.

Nivel 10.-

Personal en formación.

Categoría actual: Aprendiz.

Nivel retributivo: Salario Mínimo Interprofesional

GRUPO IV:

Criterios Generales. Personal de nuevo ingreso en la empresa, sin experiencia en la misma, que realiza operaciones propias del servicio funerario, recibiendo para su ejecución instrucciones precisas, al finalizar el servicio dará cuenta a su superior inmediato de la forma en que se ha desarrollado y las posibles incidencias ocurridas en el mismo. Tendrá una duración máxima de 3 años desde su incorporación, con un carácter polivalente en su desarrollo y promocionando a cualquiera de los grupos superiores una vez finalizado el periodo máximo o por decisión de la empresa y en función de la experiencia y practica adquirida.

Nivel 11.-

Formación: Ninguna experiencia en las empresas del sector.

Nivel retributivo: 730 Euros + pluses.

Garantía: No se admitirá contratación bajo este Grupo Profesional caso de reducción por causas objetivas, de plantilla en los 6 meses anteriores a la contratación.

Las descripciones efectuadas en cada uno de los niveles tienen carácter meramente ilustrativas, siendo de aplicación la legislación vigente en cuanto movilidad

funcional dentro de cada grupo profesional, con los límites legalmente establecidos.
TABLAS EQUIVALENCIA

Categoría anterior	Grupo	Nivel Retributivo
1.1. Jefe de Oficinas	I	1, 2
1.2. Agente de Ventas	III	6
1.3. Agente de Compras	III	6
1.4. Oficial admto 1.ª	II	3
1.5. Oficial admto 2.ª	II	4
1.6. Aux. Administrativo	II	5
2.1. Funerario de 1.ª	III	7
2.2. Conductor	III	7
2.3. Funerario de 2.ª	III	8
2.4. Aprendiz	III	10
3.1. Portero	III	9
3.2. Vigilante Nocturno	III	9
3.3. Personal de Limpieza	III	9

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 al personal comprendido en el Grupo Profesional III, de este convenio, con contacto directo con los cadáveres, a razón del 20% sobre el Salario Base Mensual fijado para cada uno de los Niveles Retributivos. Este Plus se devengará por doce mensualidades. Todo el personal que a fecha de la firma de este convenio aún sin estar encuadrado en el Grupo Profesional III lo viniera percibiendo se le creará un Plus Ad Personam con ésa cuantía, no siendo ésta ni revisable, ni absorbible ni compensable.

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 TABLÓN 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 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 expedir 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.

La Comisión Paritaria, elaborará y propondrá al SERCLA, una relación de mediadores y árbitros, que ejercerán como tales en los conflictos que se planteen en el Sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias.

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 RESOLUCIÓN 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 Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). (Resolución del 21 enero 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social) BOJA 04 Febrero 2004.

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 afectadas por el presente convenio para evitar la competencia desleal.

Artículo 39 CONTRATACIÓN.

Se podrán celebrar todas las modalidades de contratación que admita la LEGISLACIÓN VIGENTE.

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 2015.

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 54 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.

B) Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo establecido en el 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.

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 facultad 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 CLÁUSULA DE DESCUELGO

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas Empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior al que se pretenda implantar esta medida.

Asimismo, para evitar situaciones económicas irreversibles, también se podrá tener en cuenta las revisiones para ejercicios contables siguientes. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento salarial.

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. En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores de cuentas, que deberán figurar inscritos en el registro del Banco de España.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del 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.

A pesar de alegarse algunas de las condiciones contempladas en el presente artículo, aquellas empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla Salarial deberán poner en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, las causas que motiven tal aplicación. La Comisión Paritaria resolverá en término no superior a quince días hábiles sobre la aplicación de los índices reductores.

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.

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

TABLA DE SALARIOS.

GRUPO I	Año 2011 SALARIO BASE	Año 2012 SALARIO BASE	Año 2013 SALARIO BASE	Año 2014 SALARIO BASE
Nivel 1	1.042,51 €	1.042,51 €	1.055,02 €	1.067,68 €
Nivel 2	1.042,51 €	1.042,51 €	1.055,02 €	1.067,68 €
GRUPO II				
Nivel 3	1.011,82 €	1.011,82 €	1.023,96 €	1.036,25 €
Nivel 4	968,65 €	968,65 €	980,27 €	992,03 €
Nivel 5	936,43 €	936,43 €	947,67 €	959,04 €
GRUPO III				
Nivel 6	1.011,82 €	1.011,82 €	1.023,96 €	1.036,25 €
Nivel 7	889,16 €	889,16 €	899,83 €	910,63 €
Nivel 8	876,89 e	876,89 €	887,41 €	898,06 €
Nivel 9	827,84 €	827,84 €	837,77 €	847,82 €
Nivel 10	641,40 €	641,40 €	645,30 €	S.M.I.
GRUPO IV				
Nivel 11	----	----	730,00 €	738,76 €

Firmas.

Nº 96.055