



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 31 de julio de 2013

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de POMPAS FÚNEBRES DE SALAMANCA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 20 de junio de 2013 y suscrito con fecha de 20 de junio de 2013, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 31 de julio de 2013.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo: Fernando MARTÍN CABALLERO.



CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES PARA SALAMANCA Y SU PROVINCIA.
Años 2013-2014-2015-2016

Art. 1.- Objeto

El presente Convenio, denominado Convenio Colectivo para la actividad de Pompas Fúnebres de Salamanca y su provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Art. 2.- Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo, establecidos o que ese establezcan en Salamanca y su provincia, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la de Pompas Fúnebres y a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en dichas empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional, con las excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.- Ámbito Personal

Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicio en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

Art. 4.- Ambito Territorial

El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende a Salamanca y su provincia.

Art. 5.- Ambito Temporal

- 1. VIGENCIA:** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2016.
- 2. Denuncia.-** La denuncia de este Convenio se entenderá automática un mes antes de la finalización de su vigencia; no obstante, transcurrido dos años desde dicha denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, o se haya dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia

Artículo 6. Compensación y Absorción

Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual.

Art. 7.- Condiciones más Beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas, económicas y de otro orden que se consigan en este Convenio, se establecen como mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las establecidas en el presente convenio, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores/as que vengán disfrutándolas siempre consideradas en su conjunto y en cómputo anual, .

Art. 8.- Complemento Personal

El complemento personal de carácter y naturaleza salarial, formado en su momento por el importe resultante de la diferencia, en cómputo anual, entre las cantidades que, por todos los conceptos, venían

(Firmas manuscritas)

(Firma manuscrita) 1



percibiendo los trabajadores afectados por este Convenio al 31-12-01 y las que les correspondía percibir conforme a lo pactado en el primer convenio del sector Convenio, que actualmente vienen percibiendo algunos trabajadores a título personal, se incrementará en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Dicho complemento personal no podrá ser objeto de absorción ni compensación por las mejoras convencionales o legales que en el futuro pudieran ser de aplicación.

Art. 9.- Jornada

Se establece una jornada laboral de 40 h. semanales de promedio en cómputo mensual. No obstante semanalmente se controlará la jornada realizada.

La jornada mensual, dadas las características de servicio permanente que concurren en las empresas afectadas por este convenio, será distribuida por éstas en función de las necesidades del servicio, pudiendo establecerse, si ello fuere preciso, los turnos y servicios de guardia localizadas que se estimen necesario.

El exceso de la jornada realizada en cómputo mensual, se compensará con descanso en el mes siguiente al de su realización.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral...

Art. 10.- Descanso Semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de una jornada y media ininterrumpida. Por su condición de servicio permanente, la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente, al menos, un descanso dominical al mes.

Art. 11.- Vacaciones

El personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, de los cuales al menos 15 días se disfrutarán en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Art. 12.- Licencias y Permisos Retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se cita:

- Por matrimonio 17 días naturales.
- 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.
- Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina de Familia.
- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un día de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser solicitada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, 72 horas de antelación. Este día no será acumulable al periodo de vacaciones o descansos, ni podrá obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa.

Art. 13.- Salario Base



Las tablas salariales aplicables al año 2013 serán las mismas que en el año 2012 sin establecerse incremento alguno.

Para el año 2014, el incremento salarial será de un 0,60% sobre las tablas salariales del año 2013.

Para el año 2015, el incremento salarial será de un 1,00% sobre las tablas salariales del año 2014.

Para el año 2016, el incremento salarial será de un 1,50% sobre las tablas salariales del año 2015.

Las tablas salariales correspondientes al año 2013- 2014-2015-2016 se establecen en el Anexo I del presente Convenio.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

La revisión salarial no será operativa durante la vigencia del convenio.

VALOR DE LA HORA ORDINARIA

El valor de la hora ordinaria se determinará para cada una de las categorías aplicando la siguiente fórmula:

Salario base mensual x 15 / jornada anual

Se excluyen del cómputo los pluses personales.

Art. 14.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 ET.

Art. 15.- Pagas Extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, de una mensualidad de salario base más antigüedad, siendo su denominación, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio, siendo su abono el día 15 de julio o día anterior.

Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, siendo su abono el día 15 de diciembre o día anterior.

Marzo: Se devengará del 1 de Marzo al 28 de Febrero, siendo su abono el día 15 de marzo o día anterior.

Art. 16.- Antigüedad.

El personal comprendido en el siguiente convenio percibirá hasta el 31 de diciembre de 2002 aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono anual del 2% del Salario Mínimo Interprofesional; a partir de la mencionada fecha queda consolidada la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida en concepto de antigüedad.

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente se asumen los siguientes compromisos:

- Dicha cuantía pasa a considerarse complemento personal de antigüedad consolidada
- Este complemento personal de antigüedad consolidada no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada uno de los años de vigencia del Convenio en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Art. 17º.- Plus de Disponibilidad

Los trabajadores afectados por este Convenio que realicen servicios de guardia localizadas recibirán, en concepto de plus de disponibilidad, la cantidad expresada en el párrafo siguiente. La percepción de este plus está vinculado y compensa los tiempos de espera y la realización y cumplimiento de los servicios de guardia localizada establecidos por cada empresa. **La cuantía de este Plus se establece en el anexo I del presente convenio para cada uno los años de vigencia del mismo.**



Art. 18º.- Plus de Nocturnidad

Las horas ordinarias efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador.

Los trabajadores con turno de noche fijo percibirán como plus la cantidad que se establece en el anexo I del presente convenio para cada uno los años de vigencia del mismo. A estos trabajadores no les será aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 19.- Plus traslado de cadáveres

Atendiendo a los numerosos viajes que se realizan en este sector, se establece un plus por servicio de traslado de cadáveres realizado entre distintas localidades, consistente en el abono de 0,105 euros por kilómetro recorrido

Este plus solo será abonable si la distancia existente entre la localidad de origen y la de destino es superior a 20 kilómetros.

Art. 20.- Festivos

El personal que preste servicio en festivo percibirá un complemento personal salarial en la cuantía que se establece en el anexo I del presente convenio para cada uno los años de vigencia del mismo, más el descanso correspondiente. Para los años 2014, 2015 y 2016 esta cantidad se incrementará en los mismos porcentajes de incremento establecidos para el salario base en el artículo 13.

Art. 21.- Dietas

Cuando el trabajador por causa del servicio y con la debida justificación tenga que efectuar desplazamientos fuera de su residencia habitual, no pudiendo comer, cenar, o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho, a opción de la empresa, a que se le compensen los gastos efectivamente realizados o a que se le abonen en las siguientes cantidades:

Año 2013, 2014, 2015 y 2016

MEDIA DIETA: 12 euros

DIETA ENTERA: 45 euros

Art. 22 ° Contratación

Contratos de duración determinada.- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En el caso de que este contrato tenga una duración superior a seis meses, la indemnización por finalización de este contrato será de 12 días por año trabajado.

Art. 23º.- Incapacidad Temporal

Complemento de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Las empresas complementarán la prestación por IT percibida por el trabajador hasta el cien por cien de su base reguladora, cuando se encuentre en situación de IT por accidente laboral o enfermedad profesional. Dicho complemento se abonará por un período máximo de 150 días.

Complemento de IT por enfermedad común o accidente no laboral.- Las empresas complementarán la prestación por IT percibida por el trabajador hasta el cien por cien de su base reguladora, cuando se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral a partir del 15 día de producirse la baja y abonándose hasta un período máximo de 90 días.

Art. 24.- Excedencias

4



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 seis meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 25.- Póliza de Seguros.

Las Empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias:
Años 2013, 2014-2015 y 2016

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 18.000 €
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 24.000 €

Años 2013, 2014-2015 y 2016

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 20.000 €
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 30.000 €

Art. 26.- Ropa de Trabajo

Las empresas están obligadas a suministrar las prendas necesarias para que el trabajador esté uniformado.

Art. 27.- Salud Laboral y Medioambiente

Ambas partes se comprometen al cumplimiento más escrupuloso de lo previsto en la ley 31/1995 publicada en el B.O.E., del 08/11/95, (LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)

VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual en función de los riesgos del trabajo.

DELEGADOS PREVENCIÓN:

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia.

MEDIOAMBIENTE

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con lo principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 5.2 de la ley 11/03, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Delegados de Prevención recibirán información periódica en esta materia.

Art. 28.- Formación.

Se acuerda que a los trabajadores /as afectados por el presente convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para el mejor desarrollo de su formación profesional.

Art. 29.- Comisión Paritaria

Comisión Paritaria. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en AESFU, Plaza de San Román número 7 Salamanca, con las siguientes funciones:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

5



Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Art. 30.- Régimen Disciplinario

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 31. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 32. FALTAS GRAVES.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.



- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 33. FALTAS MUY GRAVES.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2. l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 34. REGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.



Artículo 35.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.- El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguno de los grupos profesionales definidas en el catálogo que se indica en el artículo siguiente.

La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

Art. 36. - Definición de Categorías.

**GRUPO I: PERSONAL EJECUTIVO
ENCARGADO/A.**

Es el trabajador que está a cargo de la empresa, encuadrada en el ámbito de la aplicación de este convenio, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores, y teniendo las mismas atribuciones que el resto de trabajadores a su cargo.

**GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
ADMINISTRATIVO/A.**

Es el trabajador que dotado de iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de su inmediato superior, debe realizar con máxima eficacia en el ámbito administrativo los trabajos siguientes: control y despacho de correspondencia, relaciones administrativas con organismos oficiales, instituciones, empresas y asesoría externas de la empresa, contabilidad de la empresa, confección de nóminas y seguros sociales, efectuará cobros y pagos que le sean encomendados así como colaborará en las tareas de infografía, informática y publicidad necrológica, organización administrativa en general, atención de las comunicaciones en caso de ausencia o inexistencia de categoría inferior y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá poseer conocimientos de informática de gestión a nivel de usuario, retención de impuestos, IRPF, etc. A su vez, ofrecer a los clientes las distintas modalidades de servicio y proceder a su contratación domiciliaria bien sea por medios manuales o mecanizados, tramitar la documentación administrativa de los servicios ante los juzgados, ayuntamientos, cementerios, médicos, despachos religiosos, aduanas, sanidad, consulados, embajadas, compañías de seguros y asistencia y jefatura de aeropuertos o servicios portuarios, ventas y agencias de viajes para el flete de aviones o barcos y puede hacer conducciones y sepelios a la iglesia y cementerio o al horno incinerador.

AUXILIAR

Es el empleado, que sin iniciativa propia, se dedica a operaciones administrativas elementales.

GRUPO III: PERSONAL SERVICIOS FUNERARIOS

CONDUCTOR/A FUNERARIO DE 1ª...

Es el operario encargado de:

- Ofrecer las diversas modalidades de los servicios y proceder a su contratación por medios manuales o mecánicos.
- Tramitar toda la documentación administrativa de los servicios (certificado médico de defunción, Parroquias, Juzgados, Registro Civil, Cementerio, Sepulturas, Consulados, Embajadas, Compañías de Seguros, Permisos de Sanidad, Ayuntamientos, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, Servicios portuarios, cuantos trámites sean necesarios para el enterramiento, incineración o traslado del fallecido a donde la familia solicite.
- Efectuar las operaciones de acondicionamiento del cadáver (lavado, taponado, afeitado, vestido, amortajamiento,...).
- Ayudar al forense en su trabajo con cadáveres judiciales.
- Realizar las tareas preparatorias para la conservación transitoria, embalsamiento y tanatopraxia, colaborando con el tanatólogo o tanopractor en la realización de las referidas operaciones.
- Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la normativa vigente.
- Trasladar los cadáveres, restos cadavéricos o urnas con cenizas desde el lugar donde se encuentren (Hospitales, Clínicas, Instituto Anatómico Forense, o domicilio mortuorio hasta el coche fúnebre y desde éste al tanatorio, domicilio o lugar donde se vele, a la Parroquia, al



cementerio, al horno incinerador o donde le sea solicitado, ya sea dentro del municipio o fuera de éste.

- Efectuar los levantamientos de cadáveres judiciales desde donde se encuentren hasta el Instituto Anatómico Forense o hasta donde ordene el Juzgado de Guardia correspondiente.
- Lavar los coches por dentro y por fuera, cuidando su mantenimiento mecánico y revisiones periódicas.
- Limpiar y cuidar el mantenimiento general de los almacenes, garajes y dependencias.
- Repasado y adornado de ataúdes, limpieza y preparación de éstos.
- Tareas de desinfección de las cámaras mortuorias, enseres y vehículos.
- Se encargará del buen estado y conservación y mantenimiento de las mercancías depositadas en los almacenes de la empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, así como las labores de repaso de mercancías con defectos.
- Descargar los camiones con mercancía que lleguen a los almacenes de la empresa.
- Incinerar cadáveres y restos cadavéricos, acondicionamiento de cenizas en urna y entrega a los familiares.
- Colaborar en las tareas de publicidad necrológica, confección de esquelas murales y recordatorios, así como su colocación en los lugares indicados.
- Efectuar los cobros y pagos que le sean encomendados.
- Organizar las comitivas de acompañamiento y realizar la carga, descarga y porteo de coronas, adornos florales y ornatos de sepulturas.
- Instalar los elementos necesarios para el enlutamiento y ornato de las cámaras mortuorias.
- Realizar las tareas de atención al cliente que le sean encomendadas por sus superiores.
- Confeccionar los adornos florales que en cada caso sean necesarios.

CONDUCTOR/A FUNERARIO DE 2ª.

Es el trabajador, que sin iniciativa propia y sin experiencia acreditada en la empresa realiza las mismas tareas que el conductor funerario de 1ª.

Por el transcurso de dos años de experiencia en la categoría ascenderá automáticamente a conductor funerario de 1ª.

MOZO.

Es el trabajador, que sin iniciativa propia, ayuda al conductor funerario en las labores a aquéllos encomendados. Igualmente tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de las empresas.

PERSONAL DE CEMENTERIO.

Trabajador encargado de realizar inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de fosas, recogida de madera, limpieza de recintos, confección de losas de cierre, extracción y colocación de lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos, aún sin exhumaciones. Efectuará obras de reparación general. Colabora en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material en el cementerio y sus accesos.

GRUPO IV: PERSONAL SUBALTERNO

LIMPIADOR/A.

Trabajador encargado de la limpieza de todas las dependencias de la empresa tanto interior como exteriormente. Tendrá a su cargo el cuidado, riego y mantenimiento de todas las plantas. Se hará cargo del mantenimiento de todas las dependencias.

AZAFATA/O, RECEPCIONISTA, ORDENANZA, PORTERO/A, TELEFONISTA, VIGILANTE, CONSERJE.

Trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las puertas de acceso a los locales y de las personas que entran y salen de los mismos, informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus pretensiones o informar sobre las salas velatorias y de que se guarde el orden debido. Igualmente tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de la empresa.

Disposición Final

Los atrasos serán abonados por cada empresa, antes del último día del segundo mes siguiente al de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca.



TABLA SALARIAL AÑO 2013

Categorías Profesionales	Salario Base mensual €/mes	Plus disponibilidad mensual €/mes
Encargado	922,81	241,23
Conductor -Funerario 1º	922,81	241,23
Conductor -Funerario 2º	774,85	160,83
Personal de Cementerio	774,85	241,23
Oficial Administrativo	922,81	160,83
Auxiliar Administrativo	774,85	160,83
Azafata Recepcionista	774,85	160,83
Mozo	750,80	160,83
Personal de Limpieza	750,80	160,83

Nocturnidad	160,83
Plus de Transporte	
Festivos	24,13
Plus traslado cadáveres	0,105

TABLA SALARIAL AÑO 2014

Categorías Profesionales	Salario Base mensual €/mes	Plus disponibilidad mensual €/mes
Encargado	928,35	242,68
Conductor -Funerario 1º	928,35	242,68
Conductor -Funerario 2º	779,50	161,79
Personal de Cementerio	779,50	242,68
Oficial Administrativo	928,35	161,79
Auxiliar Administrativo	779,50	161,79
Azafata Recepcionista	779,50	161,79
Mozo	755,30	161,79
Personal de Limpieza	755,30	161,79

Nocturnidad	161,79
Plus de Transporte	
Festivos	24,27
Plus traslado cadáveres	0,105



TABLA SALARIAL AÑO 2015

Categorías Profesionales	Salario Base mensual €/mes	Plus disponibilidad mensual €/mes
Encargado	937,63	245,11
Conductor -Funerario 1º	937,63	245,11
Conductor -Funerario 2º	787,30	163,41
Personal de Cementerio	787,30	245,11
Oficial Administrativo	937,63	163,41
Auxiliar Administrativo	787,30	163,41
Azafata Recepcionista	787,30	163,41
Mozo	762,85	163,41
Personal de Limpieza	762,85	163,41

Nocturnidad	163,41
Plus de Transporte	
Festivos	24,51
Plus traslado cadáveres	0,105

TABLA SALARIAL AÑO 2016

Categorías Profesionales	Salario Base mensual €/mes	Plus disponibilidad mensual €/mes
Encargado	951,69	248,79
Conductor -Funerario 1º	951,69	248,79
Conductor -Funerario 2º	799,11	165,86
Personal de Cementerio	799,11	248,79
Oficial Administrativo	951,69	165,86
Auxiliar Administrativo	799,11	165,86
Azafata Recepcionista	799,11	165,86
Mozo	774,29	165,86
Personal de Limpieza	774,29	165,86

Nocturnidad	165,86
Plus de Transporte	
Festivos	24,88
Plus traslado cadáveres	0,105



Convenio o Acuerdo: POMPAS FUNEBRES
Fecha: 29/06/2013
Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN
Destinatario: MARIA DEL CARMEN MARCOS VAZQUEZ

Asunto: Subsanación

En relación con el Convenio Colectivo para la actividad de POMPAS FUNEBRES, presentado por vía telemática con fecha 20/06/2013, se informa a la autoridad competente que:

Estando de acuerdo en la observación hecha en relación a uso del masculino cuando se refiere a la persona del trabajador tanto en plural como en singular (admitido gramaticalmente) y también en femenino, debemos recoger como un **error de transcripción** queriendo en todo momento referirnos a **ambos sexos (masculino y femenino)** así como en las tablas definitivas AÑOS 2013-2014-2015-2016,

Por lo tanto hacemos esta comunicación para su modificación.

Ricardo Andrés
Por AESFU

Rosa Martín
sindicato provincial de
pot. servicios privados

Servicios Privados
SALAMANCA

Jesús Martín
Por UGT

JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,
FERNANDO MARTIN CABALLERO



Convenio o Acuerdo: POMPAS FUNEBRES
Fecha: 29/06/2013
Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN
Destinatario: MARIA DEL CARMEN MARCOS VAZQUEZ

Asunto: Subsanación

En relación con el Convenio Colectivo para la actividad de POMPAS FUNEBRES, presentado por vía telemática con fecha 20/06/2013, se informa a la autoridad competente que:

Estando de acuerdo en la observación hecha en relación al ARTÍCULO 25 referente a la Póliza De Seguros la redacción del texto quedaría:

Las Empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas publicación en el B.O.P., a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias:

Años 2013, 2014-2015 y 2016

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 18.000 €
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 24.000 €

Por lo tanto hacemos esta comunicación para su modificación.

Ricardo Andrés
Por AESFU

Rosa Martin
Por CC.OO.

Jesús Martin
Por UGT

JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,
FERNANDO MARTIN CABALLERO