

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L. (Cód. 7101462), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 25 de agosto de 2008, suscrito por la representación de la empresa y de los trabajadores con fecha 5 de junio de 2008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias, y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto del Presidente 13/2008, de 19 de abril, por el que se designan los Consejeros y Consejeras de la Junta de Andalucía, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de septiembre de 2008.- El Director General, Juan Márquez Contreras.

PACTO EMPRESA «TANATORIOS Y FUNERARIAS DEL SUR, S.L.»

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente Pacto de Empresa afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L., en las localidades donde opere, con independencia de la provincia donde radiquen.

Los trabajadores que presten servicios en la empresa en sus divisiones de Hostelería (Cafetería) y Limpieza se regularán en cuanto a la determinación de categorías, tiempo de trabajo, condiciones económicas, organización del trabajo y modificación y suspensión del contrato de trabajo, régimen disciplinario y cualquier otra materia que sea objeto de regulación en sus respectivos convenios sectoriales, por los convenios colectivos de Hostelería y de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales ambos de la provincia de Almería.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo tendrá una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2008 y concluirá el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3. Denuncia.

A los efectos de su denuncia, el preaviso deberá de hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad con los requisitos formales que establece el

Estatuto de los Trabajadores. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, se prorrogará de forma automática permaneciendo en vigor el mismo hasta la negociación de un nuevo acuerdo.

Artículo 4. Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que pudiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 5. Legislación supletoria.

Declarar que en lo no previsto en el presente texto se acuerda una remisión expresa a la normativa genérica en materia de relaciones laborales contenida en el Estatuto de los Trabajadores, textos normativos que la desarrollan y el convenio colectivo de empresas de transportes de viajeros por carretera de Almería, previa reunión de la comisión paritaria para debatir sobre las materias no reguladas en el presente convenio de empresa.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia

funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Disposición general.

La clasificación profesional dentro de la empresa tendrá como fin adecuar los cometidos del personal que presta servicios en la empresa a los grupos profesionales y niveles que se exponen a continuación.

Artículo 9. Grupo Profesional I.

Como criterio general de adaptación, estará formado por aquellos trabajadores que con iniciativa propia y un amplio ámbito de autonomía dirigen y coordinan los servicios de la empresa, participa en la definición de objetivos concretos y define y coordina las políticas generales de la empresa en su ámbito de actuación.

Nivel I.

Gerente. Es aquella persona que con alto grado de autonomía e iniciativa propia dirige y coordina el centro de trabajo, estableciendo guías y estrategias conforme siempre a los criterios generales de la Dirección de la empresa.

Nivel II.

Responsable de Servicios Funerarios. Es aquella persona que siempre bajo la dirección y supervisión del gerente organiza, coordina y dirige al personal que tiene a su cargo con una autonomía e iniciativa propia, cuidando en guardar la máxima calidad en cada uno de los servicios que presta el personal a su cargo.

Responsable de Administración. Es la persona que con un alto grado de autonomía e iniciativa propia y bajo la dirección del personal encuadrado en el nivel I tiene personal exclusivamente administrativo a su cargo. Se encargará de supervisar todas las tareas propias del ese personal cuidando de la máxima calidad en la prestación de los cometidos que les corresponden.

Artículo 10. Grupo Profesional II.

Como criterio general de este grupo, se encuadrarán en él todas aquellas personas que siempre con una autonomía limitada y bajo la dirección del personal encuadrado en el Grupo I dirijan a grupos de personas y se encarguen de la consecución de los objetivos marcados por la empresa en los ámbitos de aplicación que les correspondan a cada uno.

Nivel III.

Oficial Administrativo 1.ª Es aquella persona que tiene encargadas tareas específicas dentro de la administración de la empresa. Pudiendo tener personal a su cargo, se encargará de elaborar la contabilidad de la empresa, facturación, liquidación de impuestos, custodia de la caja, atención telefónica en caso de no existir personal que lo llevare a cabo y todas aquellas complementarias o accesorias a las descritas.

Nivel IV.

Oficial Administrativo 2.ª Es el personal que con una limitada autonomía y siempre bajo la dirección y supervisión del personal encuadrado en el nivel III se encargará de realizar trabajos análogos a los trabajadores del nivel III.

Nivel V.

Como criterio general se incluirá en este grupo profesional todos aquellos empleados que están a las órdenes directas de los correspondientes responsables, sin autonomía y siguiendo un estricto orden jerárquico y de dependencia con los grupos profesionales y niveles citados en párrafos anteriores.

Coordinador de Servicios 1.ª Es el personal que estando en posesión del carné de conducir tipo B1 o superior tiene asignados los siguientes cometidos:

La venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio, en las oficinas, o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste. Además de las actividades puramente comerciales, llevará a cabo las tareas administrativas que se deriven de los procesos en los que intervienen.

Tramitar toda la documentación relativa a los servicios antes los diferentes organismos como los Registros, Ayuntamientos, Juzgados, Centros médicos, Parroquias, cementerios, consulados, embajadas, compañías de seguros, Sanidad, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, servicios de puertos etc, y cuantos trámites sean necesarios para la incineración enterramiento o traslado de los cadáveres allá donde la familia lo solicite.

Siempre que se acredite la correspondiente formación, se encargará de la elaboración de los recordatorios, esquelas murales y colaborará en la elaboración de la correspondiente publicidad necrológica.

Efectuar los cobros y pagos que le sean encomendados.

Organizar las comitivas fúnebres de acompañamiento y cualquier otra que sea complementaria o accesorias a las anteriores y cuyo fin sea la perfecta organización y finalización del servicio.

Informar del mal estado o de cualquier anomalía de los coches que tengan a su cargo, para así poder realizar la revisión pertinente; y en definitiva informar del mantenimiento general y limpieza de las instalaciones donde se encuentren, notificando cualquier avería, incidencia o deterioro que pudiera existir en las mismas.

Revisión de los ataúdes y complementos, vigilando la limpieza y el perfecto estado de los mismos. Debiendo comunicar cualquier anomalía para que sea subsanada.

Siempre y cuando la situación lo requiera, por no disponibilidad de personal funerario 1.ª y por el tiempo imprescindible, se encargará de:

- La preparación y acondicionamiento de los cadáveres. De manera descriptiva se incluyen las funciones de afeitado,

peinado, taponado y todas aquellas complementarias a éstas cuyo fin sea la perfecta presentación del finado para su exposición en tanatorios, capillas o aquellos que la familia disponga. En su caso, realizar o auxiliar en las tareas de conservación temporal y/o embalsamamiento de cadáveres. Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la legislación vigente, incluida la soldadura del féretro de traslado.

- Trasladar los cadáveres, restos cadavérico o urnas desde el lugar donde se encuentren (Hospitales, Clínicas, Instituto de Medicina Legal o domicilio mortuario) hasta el coche fúnebre o furgoneta de recogida según se señale y desde éste hasta al tanatorio, domicilio o lugar dónde vaya a ser velado, a la Parroquia, al cementerio, al horno incinerador o donde le sea solicitado.

- Los levantamientos de cadáveres y traslado a los Institutos de Medicina Legal, incluyendo el moviendo de cadáveres que tenga que realizarse dentro de nuestras instalaciones.

- Descargar los camiones con mercaderías que lleguen a las instalaciones de la empresa.

- Se encargará del buen estado y conservación de las mercaderías depositadas en las instalaciones de la empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, incluyendo el repasado de aquéllos que se encontraren con defectos.

Coordinador de servicios funerarios de 2.ª Es aquella persona que realiza las mismas funciones que el coordinador de servicios de 1.ª, pero que no acredita la experiencia funeraria en esta o en otra empresa de al menos 12 meses,.

Funerario de 1.ª Es el personal que estando en posesión del carne de conducir tipo B1 o superior tiene asignados los siguientes cometidos:

Colaborar en la tramitación de toda la documentación relativa a los servicios antes los diferentes organismos como los Registros, Ayuntamientos, Juzgados, Centros Médicos, Parroquias, cementerios, consulados, embajadas, compañías de seguros, Sanidad, Aduanas, Jefaturas de Aeropuertos, servicios de puertos, etc. y cuantos trámites sean necesario para la incineración enterramiento o traslado de los cadáveres allá donde la familia lo solicite.

Preparación y acondicionamiento de los cadáveres. De manera descriptiva se incluyen las funciones de afeitado, peinado, taponado y todas aquéllas complementarias a éstas cuyo fin sea la perfecta presentación del finado para su exposición en tanatorios, capillas o aquellos que la familia disponga. En su caso, realizar o auxiliar en las tareas de conservación temporal y/o embalsamamiento de cadáveres. Realizar el enferetramiento y cierre de féretros según la legislación vigente, incluida la soldadura del féretro de traslado. Trasladar los restos cadavéricos desde el domicilio del finado o bien donde se encuentre hasta el coche fúnebre o furgoneta de recogida según se señale y desde éste hasta el lugar dónde vaya a ser velado incluyendo el horno crematorio. Quedan encuadradas entre sus funciones los levantamientos de cadáveres y traslado a los Institutos de Medicina Legal, incluyendo el moviendo de cadáveres que tenga que realizarse dentro de nuestras instalaciones.

Lavar los coches por dentro y por fuera, incluyendo su entretenimiento básico (revisión de todos los niveles de fluidos del vehículo y presión de neumáticos).

Cuidar del mantenimiento general y limpieza de las instalaciones donde se encuentren, incluyendo los garajes y almacén, y especialmente, de las salas de tanatopraxia y autopsias.

Cuidado y adornado de los ataúdes y complementos, vigilando la limpieza de los mismos y el perfecto acabado en la preparación de los mismos.

Descargar los camiones con mercaderías que lleguen a las instalaciones de la empresa.

Se encargará del buen estado y conservación de las mercaderías depositadas en las instalaciones de la empresa, acabado, ensamblaje y acondicionamiento de féretros, incluyendo el repasado de aquéllos que se encontraren con defectos.

Efectuar los cobros y pagos que le sean encomendados.

En las comitivas fúnebres se encargarán de las cargas y descargar y de colocar los correspondientes ornatos en las sepulturas. Realizar las incineraciones o cremaciones de cadáveres y/o restos cadavéricos.

Cualquier otra que sea complementaria o accesoria a las anteriores y cuyo fin sea la perfecta organización y finalización del servicio.

Funcionalmente dependerán de las instrucciones que reciban en cada momento por el personal que haya realizado la contratación del servicio, respecto al cumplimiento de las tareas que tienen definidas.

Cuando la situación lo requiera, por la localidad de origen del servicio, se encargarán de la venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste, siguiendo las directrices establecidas por el coordinador de servicios funerarios en la contratación del servicio.

Funerario de 2.ª Es aquella persona que realiza las mismas funciones que el funerario de 1.ª, pero que no acredita la experiencia funeraria en esta o en otra empresa de al menos 12 meses.

Personal de recepción. Realizará de forma genérica las tareas de atención telefónica, archivo de documentación relacionada con los servicios, comercialización de los diferentes servicios que ofrece la empresa en las instalaciones del tanatorio tales como coronas y velas; efectúa tareas de cobro, pago y cambio, tareas de atención a las familias y adjudicación de salas; control de servicios, entrada y salida de correspondencia y cenizas, y en general dar soporte a los empleados de la empresa que en sus mismas competencias ocupen categorías y niveles superiores.

Auxiliar Administrativo. Trabajadores que, sin iniciativa propia, ayuda al personal administrativo en las tareas a ellos encomendadas.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11. Jornada laboral.

La duración de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo entre la empresa y los representantes de los trabajadores pactar otra distribución distinta de la jornada anual, que nunca sobrepasará las 1.826 horas con veintisiete minutos.

Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a que, cada seis semanas, su descanso semanal, de día y medio ininterrumpido, comprenda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueda pactarse otra distribución distinta.

Comienzo y fin de jornada.

La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que el trabajador comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.

Jornada partida.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y de cuatro horas como máximo, pudiendo partirse no más de dos veces.

En la primera interrupción, siempre que se produzca fuera de la residencia habitual del trabajador, el tiempo invertido se computará atendiendo a su duración total, así:

A partir de dos horas: Se computará media hora.

A partir de tres horas: Se computarán cuarenta y cinco minutos.

De cuatro horas: Se computará una hora.

En la segunda interrupción, si la hubiere, siempre que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo, el tiempo invertido en la misma se computará por mitad.

Regulación de la jornada.

Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo, o en la disposición que le sustituya.

Horas estructurales. Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad de pompas fúnebres, se considerarán horas estructurales todas las horas extraordinarias legales, y las de presencia reguladas en el citado R.D. 1561/95.

Artículo 12. Calendario laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, salvo para el personal de movimiento de servicios funerarios, la empresa elaborará anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se fijen los criterios de distribución de la jornada pactada entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en el que se fijará: horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

Respecto al personal de movimiento de los servicios funerarios, se fijarán gráficos de servicio con carácter semanal, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo. Ante las posibles alteraciones del gráfico de servicios por causas justificadas, las empresas lo comunicarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan, como mínimo, en 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio, retribuidas en función del salario base, antigüedad y resto de complementos salariales.

En ningún caso comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado el trabajador para el descanso semanal.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se dé a conocer a los trabajadores su período de disfrute, indicando el día de comienzo de las mismas, con una antelación de dos meses como mínimo. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, éstos tendrán preferencia para su disfrute en las mismas fechas, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

Artículo 14. Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la licencia por nacimiento de hijos que será de cuatro días.

Asimismo, los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla

en periodo de vacaciones, licencia o permiso. Su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

Licencia no retribuida. Los trabajadores podrán disponer de una licencia de cinco días sin retribuir, previa solicitud a la empresa con suficiente antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla en periodo de vacaciones, licencia o permiso. Asimismo, podrán disponer de una licencia de dos días sin retribuir cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de cuatro días para el resto del mundo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN EN EL TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA, EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Contratación.

De conformidad con el apartado 4 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 del mencionado artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes sobre la materia y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a celebrarlo por escrito cuando así lo exija una disposición legal y, en su caso, a hacer uso del modelo oficial normalizado en los casos previstos por las disposiciones vigentes.

Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 3.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 17. Fomento de la contratación indefinida.

1. El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que «resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social». Así mismo, afirmaron que «la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección».

En este sentido, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Pues bien, a los efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de

medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y en base al apartado b) del punto 2, modificado por el artículo 10 de la Ley 43/2006, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la Sección 1.ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA núm. 146, de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA núm. 122, de 24 de junio).

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán por decisión de la Dirección de la Empresa, consultada, previamente, la representación legal de los trabajadores.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta el conocimiento de los contenidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similar, los años de prestación de servicio en la empresa (al menos un año), la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas del empresario.

La representación legal de los trabajadores podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y del órgano de representación de los trabajadores. La presidencia, cuyo voto será dirimente, será ostentada por el Director de la empresa o persona en quien éste delegue.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y atendiendo a sus necesidades.

Artículo 19. Integración social de los discapacitados.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, si la empresa emplee a un número de cincuenta o más trabajadores, vendrán obligada a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores discapacitados.

Artículo 20. Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, queda establecido en cuatro meses para los técnicos titulados y en dos meses para el resto del personal.

Artículo 21. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en la Ley 14/1994, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la du-

ración determinados en los artículos 6.2 y 7 del citado texto legal.

En todo caso, se estará a lo que resulte de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo Tripartito, cuyo establecimiento se anuncia en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, en todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las citadas empresas.

Asimismo, de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

Artículo 22 . Formación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. Salario base.

Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del anexo I adjunto al presente Convenio.

Cálculo del Salario Diario para las categorías profesionales con grupo de cotización comprendido entre el 8 y el 11. Habida cuenta que en la tabla salarial anexa al vigente Convenio, los salarios base se expresan con carácter mensual, para los grupos de cotización comprendidos entre el 8 y el 11, ambos inclusive, sujetos a salario diario, éste se obtendrá dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30.

Artículo 24. Abono de salarios.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

El trabajador tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo líquidos; el trabajador no podrá solicitar más de dos entregas a cuenta en el plazo de un año.

Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

Artículo 25. Revisión salarial.

Incremento económico para los años 2009, 2010 y 2011. El incremento salarial para los citados ejercicios, se fijará aplicando a las tablas correspondientes el 3,5%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho índice al 31 de diciembre de 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento, se abonará con efectos del 1.º de enero de cada año sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a

cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en el año correspondiente.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio para cada ejercicio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar, en su caso, la nueva tabla aplicable en cada uno de los ejercicios, abonándose las diferencias en una sola paga.

Artículo 26. Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con quince días de antelación al momento del cese, debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio IV y V.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad del trabajador, no será de aplicación el primer párrafo de este artículo.

Artículo 27. Antigüedad.

El personal al que afecta el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de bienios y quinquenios, con la siguientes limitaciones:

- Trabajadores con 16 años de antigüedad y menos de 19 años de antigüedad: tres bienios y dos quinquenios.
- Trabajadores con 19 años de antigüedad y menos de 24 años de antigüedad: dos bienios y tres quinquenios.
- Trabajadores con 24 años de antigüedad y menos de 29 años de antigüedad: dos bienios y cuatro quinquenios.
- Trabajadores con 29 años de antigüedad: dos bienios y cinco quinquenios, importe máximo a percibir por cualquier trabajador

El importe establecido para cada bienio o quinquenio vencido será el que figura en la tabla de antigüedad que comprende el documento Anexo II al presente Convenio.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa pagará a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias tomando en consideración el salario base del presente Convenio mas la antigüedad correspondiente y el complemento de destino.

- a) 30 días, y antes del 15 de junio de cada año.
- b) 30 días, y antes del 15 de diciembre de cada año.
- c) 30 días, y en concepto de paga de beneficios, que se pagará de forma prorrateada en las doce mensualidades de cada año.

Artículo 29. Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 79,51 euros anuales. El pago de dicha suma se efectuará en la nómina correspondiente al mes anterior al que se disfruten las vacaciones.

Artículo 30. Plus de nocturnidad-turnicidad.

El personal que preste sus servicios en régimen de turnos percibirá un complemento en cada una de las pagas ordinarias, incluida la correspondiente al período vacacional, cuya

cuantía queda fijada en el 8,965 por 100 del salario base de su categoría.

Artículo 31. Horas extraordinarias, estructurales y de presencia.

El valor pactado de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales arroja los importes que figuran en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 32. Complementos de destino.

El personal responsable de servicios, coordinador de servicio de 1.^a y 2.^a, funerario de 1.^a y 2.^a, que desarrollen su labor en un tanatorio explotado por esta empresa, percibirá un plus compensatorio por una mayor dedicación.

Su cuantía será de 131,30 euros mensuales, en cada una de las pagas ordinarias y extraordinarias.

Artículo 33. Plus de toxicidad.

Los responsable de servicios, coordinador de servicio de 1.^a y 2.^a, y funerario de 1.^a y 2.^a percibirán un plus de puesto de trabajo consistente en el abono en cada una de las pagas ordinarias, incluida la correspondiente al período vacacional, del 20 por 100 de salario base de su categoría.

Artículo 34. Plus de personal de coordinación.

El personal coordinador de servicio de 1.^a y de 2.^a percibirán un plus de puesto de trabajo consistente en el abono en cada una de las pagas ordinarias, incluida la correspondiente al período vacacional, del 20 por 100 de salario base en el caso de coordinador de servicio de 1.^a y del 10 por 100 de salario base en el caso de coordinador de servicio de 2.^a.

Artículo 35. Engrase y limpieza.

Los funerarios de 1.^a y de 2.^a que realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, percibirán un suplemento mensual de 49,45 euros.

Artículo 36. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cantidad de 32,96 euros mensuales, salvo en el período vacacional.

Artículo 37. Quebranto de moneda.

Todo el personal que realice funciones de cobro y/o pago de facturas percibirá en concepto de quebranto de moneda el importe de 30,22 euros mensuales, salvo en el período vacacional.

Artículo 38. Anticipos.

La empresa deberá establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales.

Ningún trabajador podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación. Como máximo el trabajador podrá solicitar dos anticipos en el plazo de un año.

El reintegro de cada anticipo, salvo indicación del trabajador en su solicitud de un plazo inferior, deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que el trabajador esté de baja no se hará esta deducción.

Si el trabajador decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finalizar la deuda contraída con la empresa.

Artículo 39. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará al trabajador afectado, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% del salario base más antigüedad y pluses que correspondan, desde el 1.º día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica.

El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses.

Artículo 40. Póliza de accidente.

La empresa se compromete a contratar una póliza de seguros, que dará a conocer a los trabajadores, cubriendo los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, por importe de 40.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

La contratación de la póliza se hará por un periodo de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

CAPÍTULO VI

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 41. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

- Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

- Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa llevará a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, la empresa realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.

- Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores afectados y/o a sus representantes legales.

- La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

- Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

- Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

- En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

En los centros de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En los centros de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

- La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los representantes de los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 42. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal funerario se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas, un pantalón y calcetines y un par de zapatos, y otro equipo de invierno consistente en un pantalón, dos camisas y dos jerseys y un par de zapatos. Cada tres años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.).

Al personal que desarrolle tareas de limpieza y mantenimiento de vehículos se le dotará de un mono ligero en verano y otro de invierno, así como botas de seguridad.

Con carácter general, la indumentaria correspondiente al verano se entregará en el mes de mayo, en tanto que la correspondiente al invierno será entregada en el mes de octubre. No obstante, cuando el trabajador por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Al personal de nuevo ingreso se le proporcionará dos camisas, dos pantalones, calcetines y un par de zapatos.

CAPÍTULO VII

GARANTÍA SINDICAL

Artículo 43. Derechos y responsabilidades sindicales.

La empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en lo no previsto por ésta, en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas sindicales, se determinará el o los miembros del Comité de Empresa en quienes se concentren dichas horas en los términos establecidos tanto en dicha Ley como en el Estatuto de los Trabajadores. También se podrán acumular las horas sindicales que correspondan a cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa por periodo de tres meses.

La utilización de las horas sindicales deberá comunicarse con 48 horas de antelación a su disfrute.

Artículo 44. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de los trabajadores.

Artículo 45. Secciones sindicales.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A estos efectos, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo 46. Partes de trabajo.

Para que el Comité de Empresa tenga plenas garantías en la defensa de los hechos, en los partes de los coordinadores de servicios y funerarios (tanto de 1.^a como de 2.^a) se debe de especificar con claridad cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella. Así mismo este debe de especificar en la hoja de trabajo todo aquel trabajo que haya realizado diariamente, especialmente el lavado de vehículos que ha realizado, detallando el horario empleado en el mismo.

Los representantes sindicales tendrán acceso a los mismos y los trabajadores, previa solicitud a la empresa, tendrán derecho a que les sea facilitada una copia de su parte.

Artículo 47. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

CAPÍTULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48. Privación del carnet de conducir.

El personal que en el ejercicio de su labor realice tareas de conducción, o sea necesario para su trabajo el desplazarse en vehículo, si fuese privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otros trabajos relacionados con los servicios funerarios, conservando su antigüedad y salarios por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Será por cuenta de la empresa el coste económico del curso establecido legalmente para la recuperación de los puntos, que deberá realizarse fuera de la jornada laboral.

Artículo 49. Jubilación.

Jubilación Anticipada a los 64 años.

En caso de acuerdo entre empresa y el trabajador, de conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, para el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la solicitud habida y el resultado producido a los solos efectos de constancia.

Jubilación forzosa.

Como medida de fomento del empleo, se pacta que la edad máxima de jubilación será a los sesenta y cinco años.

Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.6 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 artículos 8 a 17 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

El trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la misma una reducción de jornada y salario, entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, mediante la realización de un contrato a tiempo parcial.

Podrá acceder a la jubilación parcial el trabajador que:

a) Reúna todas las condiciones precisas para causar la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen. En este caso, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador que sustituya la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

b) Reúna todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haya cumplido la edad ordinaria de jubilación. No es necesario celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

El jubilado parcial tiene la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

La cuantía de la jubilación a tiempo parcial equivale a aplicar el porcentaje en que haya reducido su jornada a la pensión de jubilación ordinaria que pudiera corresponderle de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de la solicitud.

La pensión de jubilación parcial es compatible:

1. Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

2. Con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, si ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no supongan un aumento en la duración de la jornada realizada hasta entonces. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

CAPÍTULO IX

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 50. Facultad organizativa del trabajo.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo conve-nido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones

legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Artículo 51. De la igualdad.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buen fe.

Artículo 52. Movilidad funcional.

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes dentro de dicho grupo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos contenidas en el presente Convenio.

Artículo 53. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán efectuar desplazamientos de los trabajadores en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La empresa podrá trasladar el personal con carácter forzoso como consecuencia de la sanción que le hubiere sido impuesta, con los requisitos y en la forma que la legislación vigente establezca.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, en los supuestos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de treinta días naturales.

El trabajador afectado por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Al acordar los traslados forzosos, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del trabajador, de manera que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de circunstan-

cias, se trasladará a los trabajadores con menor antigüedad en la empresa.

En todo caso, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de un trabajador a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará al trabajador afectado, en concepto de compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salarial, consistente en salario base, antigüedad y plus de transporte.

Si el traslado fuese a petición del trabajador no tendrá derecho a compensación alguna y, si fuese de común acuerdo entre ambas partes, la compensación será la que las mismas convengan.

En el caso de que un trabajador fallezca o quede inhabilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

Artículo 54. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Artículo 55. Personal con capacidad disminuida.

En los casos de disminución de facultades de un trabajador, la empresa, por iniciativa propia o a petición del trabajador, podrá disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante el Delegado de Trabajo, acompañado del reconocimiento facultativo del interesado, el cual será oído inexcusablemente.

Artículo 56. Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de este derecho.

Salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en el deseo de

adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes.

Artículo 57. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de 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.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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.

3. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

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

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58. Principios de ordenación.

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; igualmente será notificada al Delegado de personal y/o al Comité de Empresa.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 59. Falta leves.

Se considerarán como faltas leves:

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, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

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 del puesto de trabajo 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, si no es personal de conducción de servicios funerarios.

Artículo 60. Faltas graves.

Se considerarán como 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, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento, y dos o más faltas de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

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 una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 68 del presente convenio.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad de 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 riesgos 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 estuviere 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 produzcan 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 resistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida. Cuando la impuntualidad pueda alterar la puntual salida de los vehículos, tendrán esta consideración mas de seis faltas de este tipo.

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, compañeros o de cualesquiera otra persona 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 desempeñen 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 d) del artículo 59 y l) y m) del artículo 60 de este convenio.

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 62. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de lo-

calidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 63. Excepciones.

No se considerarán injustificadas las ausencias al trabajo por privación de libertad del trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

CAPÍTULO XI

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 64. En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de conformidad a los términos de la misma, se reconocen los siguientes derechos:

Maternidad.

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso.

- En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

- La trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

Paternidad.

- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en

régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Lactancia.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora deberá comunicar a la empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elija, así como su decisión de disfrutarlo ella o cederle este derecho al padre.

Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que llegue con el empresario.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

CAPÍTULO XII

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

Artículo 65. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos

Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresario incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en la provincia de Almería.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2008

SALARIO BASE (Euros/mes)

Gerente	1.067,89
Responsable de Servicios Funerarios	1.067,89
Responsable de Administración	1.067,89
Oficial Administrativo 1. ^a	981,16
Oficial Administrativo 2. ^a	929,32
Coordinador de Servicios de 1. ^a	890,50
Coordinador de Servicios de 2. ^a	776,73
Funerario de 1. ^a	890,50
Funerario de 2. ^a	776,73
Auxiliar Administrativo	777,49
Personal de Recepción	890,50

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2008

	BIENIO (Euro/mes)	QUINQUENIO (Euro/mes)
Gerente	46,13	92,26
Responsable de Servicios Funerarios	46,13	92,26
Responsable de Administración	46,13	92,26
Oficial Administrativo 1. ^a	41,94	83,88
Oficial Administrativo 2. ^a	39,43	78,87
Coordinador de Servicios de 1. ^a	37,94	75,91
Coordinador de Servicios de 2. ^a	37,94	75,91
Funerario de 1. ^a	37,94	75,91
Funerario de 2. ^a	37,94	75,91
Auxiliar Administrativo	37,55	75,12
Personal de Recepción	37,55	75,12

ANEXO III

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTRUCTURALES Y DE PRESENCIA

GRUPO PRIMERO:

Personal de Recepción, Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo de 2.^a

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,84
Un bienio	7,03
Dos bienios	7,28

ANTIGÜEDAD

EUROS/HORA

2 bienios y 1 quinquenio	7,74
2 bienios y 2 quinquenio	8,20
3 bienios y 2 quinquenio	8,37
2 bienios y 3 quinquenio	8,55
2 bienios y 4 quinquenio	9,00
2 bienios y 5 quinquenio	9,44

GRUPO SEGUNDO:

Funerario de 2.^a y Coordinador de Servicios de 2.^a

ANTIGÜEDAD

EUROS/HORA

0	6,87
Un bienio	7,08
Dos bienios	7,31
2 bienios y 1 quinquenio	7,76
2 bienios y 2 quinquenio	8,24
3 bienios y 2 quinquenio	8,45
2 bienios y 3 quinquenio	8,62
2 bienios y 4 quinquenio	9,07
2 bienios y 5 quinquenio	9,51

GRUPO TERCERO:

Oficial Administrativo de 1.^a

ANTIGÜEDAD

EUROS/HORA

0	7,00
Un bienio	7,17
Dos bienios	7,40
2 bienios y 1 quinquenio	7,91
2 bienios y 2 quinquenio	8,36
3 bienios y 2 quinquenio	8,58
2 bienios y 3 quinquenio	8,78
2 bienios y 4 quinquenio	9,33
2 bienios y 5 quinquenio	9,95

GRUPO CUARTO:

Funerarios de 1.^a y Coordinadores de Servicios de 1.^a

ANTIGÜEDAD

EUROS/HORA

0	7,75
Un bienio	7,98
Dos bienios	8,44
2 bienios y 1 quinquenio	8,67
2 bienios y 2 quinquenio	9,10
3 bienios y 2 quinquenio	9,27
2 bienios y 3 quinquenio	9,48
2 bienios y 4 quinquenio	9,88
2 bienios y 5 quinquenio	10,33

GRUPO QUINTO:

Responsable de Servicios, Responsable de Administración

ANTIGÜEDAD

EUROS/HORA

0	7,32
Un bienio	7,59
Dos bienios	7,92
2 bienios y 1 quinquenio	8,32
2 bienios y 2 quinquenio	8,80
3 bienios y 2 quinquenio	9,04
2 bienios y 3 quinquenio	9,30
2 bienios y 4 quinquenio	9,74
2 bienios y 5 quinquenio	10,19

ANEXO IV

PROPUESTA DE FINIQUITO

La empresa Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L, informa a don, con domicilio en, que presta sus servicios en la misma desde hasta, en que finalizara su contrato con la categoría de, que con la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en esta empresa es de euros. Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por el trabajador entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

....., a de

Fdo.: Por la empresa

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.

ANEXO V

PREAVISO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO

Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L., al trabajador don

Muy Sr. nuestro:

De acuerdo con el artículo 26 del Pacto Empresa de Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L., mediante el presente Preaviso de Extinción de Contrato, le comunicamos que la finalización de su relación laboral con esta empresa, conforme al contrato suscrito por ambas partes, finalizará el próximo día de de

Sírvase firmar el recibo y conservar el duplicado de la presente.

....., a de de

Por la empresa

El trabajador

ANEXO VI

RECIBO FINIQUITO

Don, que ha trabajado en la Empresa Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L., desde hasta, con la categoría profesional de, declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa. Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SÍ o NO

....., a de de

El trabajador y representante legal (en sucaso)

Por la empresa

CONSEJERÍA DE SALUD

ORDEN de 29 de septiembre de 2008, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que prestan los trabajadores de la empresa Dalkia en la empresa pública Hospital Costa del Sol en la provincia de Málaga, mediante el establecimiento de servicios mínimos.

Por el Delegado de personal de la empresa Dalkia ha sido convocada huelga que, en su caso, podría afectar a los trabajadores de la misma en el Hospital Costa del Sol en la provincia de Málaga desde las 10,00 horas y hasta las 12,00 horas de los días 9, 16, 23 y 30 de octubre de 2008.

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresas encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo, y ratificada en la de 29 de abril de 1993.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquellos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que el personal de la empresa Dalkia en el Hospital Costa del Sol en la provincia de Málaga, en cuanto dedicada al mantenimiento de dicho centro sanitario, presta un servicio esencial para la comunidad, cuya paralización puede afectar a la salud y a la vida de los usuarios de la sanidad y por ello la Administración se ve compelida a garantizar el referido servicio esencial mediante la fijación de los servicios mínimos en la forma que por la presente Orden se determina, por cuanto que la falta de protección del referido servicio prestado por dicho personal colisiona frontalmente con los derechos a la vida y a la salud proclamados en los artículos 15 y 43 de la Constitución Española.

Convocadas las partes afectadas por el presente conflicto a fin de hallar solución al mismo, y en su caso, consensuar los servicios mínimos necesarios, de acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2.15 y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 26 de noviembre de 2002; y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

DISPONGO

Artículo 1. La situación de huelga que podrá afectar a la totalidad del personal de la empresa Dalkia en el Hospital Costa del Sol en la provincia de Málaga, desde las 10,00 horas y hasta las 12,00 horas de los días 9, 16, 23 y 30 de octubre de 2008, oídas las partes afectadas y vista la propuesta de la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Sa-