

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA DE LA  
PROVINCIA DE BADAJOZ, AÑO 1996

«ANEXO I»

TABLA SALARIAL

TECNICOS	PESETAS MES
Jefe de Fabricación.....	101.196
Jefe de Taller Mecánico.....	100.473
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
PESETAS MES	
Jefe de Oficina y Contabilidad.....	101.196
Oficial Administrativo.....	91.757
Auxiliar Administrativo.....	84.556
<b>PANADERIAS MECANIZADAS</b>	
PESETAS DIA	
Ayudante de Encargado.....	2.868
Amasador.....	2.892
Ayudante Amasador.....	2.817
Especialista, Fogonero, Encendedor Oficial.....	2.817
Mecanico de Primera.....	2.848
Mecánico de Segunda.....	2.817
Mecánico de Tercera.....	2.802
Peón.....	2.756
<b>RESTANTES PANADERIAS</b>	
PESETAS DIA	
Maestro Encargado.....	2.908
Oficial de Pala.....	2.908
Oficial de Masa.....	2.878
Oficial de Mesa.....	2.853
Ayudante.....	2.831
Aprendiz de primer año.....	2.223
Aprendiz de segundo año.....	2.353
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	
PESETAS DIA	
Mayordomos.....	2.868
Chófer.....	2.878
Vendedor de Establecimiento.....	2.759
Transportador de Pan a Despachos.....	2.868
Repartidor a domicilio.....	2.759
Personal de limpieza (jornada completa).....	2.756

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE PANADERIA  
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ. AÑO 1996

«ANEXO II»

— 2 años, 05%	— 16 años, 30%
— 3 años, 10%	— 17 años, 30%
— 4 años, 10%	— 18 años, 30%
— 5 años, 10%	— 19 años, 40%
— 6 años, 10%	— 20 años, 40%
— 7 años, 10%	— 21 años, 40%
— 8 años, 10%	— 22 años, 40%
— 9 años, 20%	— 23 años, 40%
— 10 años, 20%	— 24 años, 50%
— 11 años, 20%	— 25 años, 50%
— 12 años, 20%	— 26 años, 50%
— 13 años, 20%	— 27 años, 50%
— 14 años, 25%	— 28 años, 50%
— 15 años, 25%	— 29 años, 60%
	30 o más años, 60%

*RESOLUCION de 14 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Pompas Fúnebres», de la provincia de Badajoz.*

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de «Pompas Fúnebres», de ámbito provincial, de Sector, suscrito el día 6-6-96 por ASEPOFUBA, en representación empresarial, de una parte, y por FES-UGT de otra, y 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 del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (BOE del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la Legislación Laboral (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Junta de Extremadura sobre la distribución de compe-

tencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

#### A C U E R D A

**PRIMERO.**—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 14/96, código informático 0600755, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.**—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 14 de junio de 1996.

El Director General de Trabajo,  
LUIS REVELLO GOMEZ

#### A N E X O

### TEXTO INTEGRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

#### PREAMBULO

Este Convenio Colectivo ha sido pactado entre la Asociación de Pompas Fúnebres (Asepofofa) y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio.

#### ARTICULO 1.—Ambito territorial

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

#### ARTICULO 2.—Ambito funcional

Lo pactado en el presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas de Pompas Fúnebres incluidas en el ámbito territorial anterior, y al personal que preste sus servicios en las mismas.

#### ARTICULO 3.—Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Los efectos económicos se aplicarán con retroactividad al día uno de enero de 1995.

La duración de este Convenio será de DOS AÑOS, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 1996, considerándose prorrogado de año en año, caso de no ser denunciado por ninguna de las partes

firmantes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o la de cualquiera de sus prórrogas.

Caso de prórroga, los salarios serán aumentados un punto por encima del porcentaje que experimente el índice de precios al consumo durante la anualidad de su vigencia, según el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo sustituya.

#### ARTICULO 4.—Convenio más ventajoso

Asimismo en el caso de que se estableciera un Convenio para Pompas Fúnebres de ámbito superior al presente, los trabajadores tendrán derecho a optar dentro del plazo de 30 días siguientes a su publicación el que consideren más ventajoso.

#### ARTICULO 5.—Salario base

Es el componente del salario que retribuye la jornada normal y completa establecida, que será para cada grupo y categoría profesional el que bajo idéntico epígrafe consta en el anexo II del presente Convenio Colectivo para 1995 y 1996.

#### ARTICULO 6.—Plus de Convenio

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus por este concepto cuya cuantía será para cada categoría profesional que bajo idéntico epígrafe consta en el anexo II del presente Convenio para 1995 y 1996.

#### ARTICULO 7.—Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y que realizan su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad equivalente a un 25% de su salario.

#### ARTICULO 8.—Actualización de salarios

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 4,50%, se efectuará una revisión salarial con un tope de 0,50% del exceso, tan pronto como se constate dicha circunstancia.

Tal incremento será con efecto de 1 de enero de 1996, sirviendo como base de cálculo para incremento salarial de 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar aumentos pactados en 1996.

#### ARTICULO 9.—Cláusula de revisión variable

Se establece una cláusula de revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extingue antes de aplicar la cláusula de revisión general. En caso de que, en el momento de la extinción de la relación laboral el último dato conocido del Índice de Precios al Consumo interanual establecido mensualmente por el INE, alcanzase un incremento superior al 4%, se efectuará una revisión salarial en el

exceso de la cifra indicada con un tope de 0,50%, la revisión salarial se calculará sobre el total de retribuciones brutas, incluidas prorratas, que hayan correspondido al trabajador y se abonará de una sola vez junto con la liquidación.

#### ARTICULO 10.—Antigüedad

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del complemento personal de antigüedad será el salario base que disfruten en el momento de su vencimiento. La cuantía de antigüedad será el 2% por cada año de servicio.

El importe de cada precio de antigüedad comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

#### ARTICULO 11.—Pagas extraordinarias

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

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad y el plus de Convenio. Se abonará el día hábil anterior a la fecha indicada.

#### ARTICULO 12.—Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo.

Su realización será voluntaria, salvo las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes, cuyo cumplimiento será obligatorio.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico o, previo pacto con el trabajador afectado, ser compensadas en tiempo libre con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

#### ARTICULO 13.—Jornada laboral

La jornada laboral tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales, considerándose las que excedan de dicho número como extraordinarias y abonándose con arreglo a lo establecido en el art. 12 del presente Convenio.

#### ARTICULO 14.—Descanso semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio consecutivos que disfrutará de forma rotativa.

Por su cualidad de servicio permanente la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical, de forma que ningún trabajador trabaje dos festivos consecutivos, incluidos los domingos.

Tanto el descanso semanal como los festivos figurarán en el cuadro horario de la empresa.

#### ARTICULO 15.—Fiestas

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

#### ARTICULO 16.—Domingos y festivos

Para el personal afectado a este Convenio, el trabajo en día festivo será rotativo, de acuerdo con el número de trabajadores de cada grupo, de forma que ningún trabajador trabaje dos festivos consecutivos incluidos los domingos.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los domingos y días festivos tendrán una retribución compensatoria de 4.000 ptas. por día de trabajo, o en su defecto por el tiempo proporcional utilizado en la realización del servicio.

#### ARTICULO 17.—Calendario laboral

El calendario laboral anual deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo y deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

#### ARTICULO 18.—Vacaciones anuales

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas anuales y fijándose una rotación para su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador conocerá la fecha que le corresponda, dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

#### ARTICULO 19.—Permisos retribuidos

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

- 1.—Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- 2.—15 días por matrimonio.
- 3.—Tres días por nacimiento de hijos, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero/a con quien conviva habitualmente. Cuando

por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4.—Un día por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Dos en caso de producirse fuera de la localidad.

5.—Un día por traslado de domicilio.

6.—Un día por matrimonio de hijo o hermano.

7.—Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes parciales o finales cuando éstos cursen estudios de formación profesional, oficial o académico y para obtener el permiso de conducir. En tales casos deberá aportar justificación correspondiente.

8.—Un día por bautizo de los hijos.

9.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

#### ARTICULO 20.—Excedencias

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

##### Voluntaria:

1.—La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador, siendo requisito de su concesión que el trabajador que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

2.—Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

3.—La excedencia voluntaria se concederá por un máximo de cinco años y un mínimo de dos años.

4.—El excedente voluntario que no solicite el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta causará baja definitiva en la empresa.

5.—El reingreso de excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la empresa; si no existiera vacante el reingreso tendrá lugar hasta que se produzca éste.

##### FORZOSA:

1.—Dará lugar a la situación de excedencia forzosa al personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nominación por decreto para el cargo político o designación para cargo de representación sindical o de carácter público desempeñado en virtud de aquella investidura, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.

2.—Al personal en situación de excedencia forzosa se le conservará su puesto de trabajo y se le computará, a los efectos de antigüedad, todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante el periodo al percibo de retribución.

3.—La reincorporación de los excedentes a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días, como máximo, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera establecida en el párrafo c) del apartado anterior, en el que el plazo será de dos meses. Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la empresa.

4.—La empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con interinos, los que cesarán al reingresarse aquellos forzosos.

5.—Los excedentes forzosos por servicio militar que a la fecha de incorporación a filas llevasen un año de servicio en la empresa tendrán derecho, al reintegrarse al trabajo, a percibir las pagas extraordinarias de julio y navidad, abonadas durante su ausencia.

6.—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

7.—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.

**ARTICULO 21.—Funciones y categorías**

El personal a que se refiere el presente convenio, según las funciones que se desarrollan, quedará comprendido en los grupos y categorías fijada en el anexo I.

La clasificación del personal consignado en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de que las empresas tengan cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad del trabajo normal y cláusulas no lo requieren.

**ARTICULO 22.—Promoción profesional y ascensos**

Se establece un régimen de ascensos del personal, consistente en que las vacantes que se produzcan se cubrirán preferentemente con el personal de la empresa que acredite la titulación o conocimientos necesarios.

Las empresas facilitarán previamente a estos empleados, si fuera preciso, cursos o cursillos de formación al efecto.

**ARTICULO 23.—Organización del trabajo**

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, automatización y modernización considere oportunos.

Cuando estos derechos supongan modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo que no fueran aceptadas por los trabajadores o sus representantes legales, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

**ARTICULO 24.—Libro de matrícula**

En ningún caso el trabajador podrá comenzar a trabajar sin que previamente se hubiera procedido a su inscripción en el libro de matrícula de la empresa o centro en su caso, habilitado por la Autorizada Laboral competente.

**ARTICULO 25.—Salud laboral**

En lo referente en seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, y en especial en las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad Social e Higiene, Orden 9-3-71.

Las empresas se comprometen a respetar al máximo todas cuantas normativas legales y de seguridad se establezcan en cuanto a manipulación de cadáveres judiciales e infectocontagiosos.

Se establece asimismo que para el caso de servicios judiciales y aquellos en los que fueran necesarios las empresas dotarán a sus trabajadores de guantes, de mascarillas, a fin de que estos medios de prevención sean utilizados obligatoriamente por los mismos en dichos servicios.

Asimismo se acuerda que a instancia de la empresa en fin de plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria del mismo celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un posible programa para el sector sobre condiciones de trabajo, saluda laboral y planes de prevención y riesgos.

En este caso se solicitará previamente los oportunos estudios del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que servirá de base a la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención de riesgos que sean acordadas al efecto.

**ARTICULO 26.—Vestuarios y lavabos**

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de vestuarios provistos de armarios metálicos o de madera para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar éstas y sus efectos personales debidamente recogidos. Los armarios estarán provistos de llave que se entregarán a cada trabajador.

A estos locales estarán acopladas las salas de aseo dispuestas con lavabos y duchas, con agua fría y caliente. El número de grifos será de uno por hasta diez trabajadores y el de duchas de una por hasta diez operarios, al menos una de cada cuatro duchas se instalará en cabinas individuales.

Las empresas adecuarán sus instalaciones dispuestas en el presente artículo en un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En caso de imposibilidad de efectuar la acomodación en el plazo previsto se someterá el problema a la Comisión Paritaria.

**ARTICULO 27.—Incapacidad temporal**

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a causa de una enfermedad común o profesional o accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión, y el 100% de salario base, antigüedad y plus de convenio, a partir del 20 día de la baja.

**ARTICULO 28.—Revisión médica**

Las empresas, a través de sus receptivos médicos, si las tuviera de sus Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo o en su defecto del Gabinete del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, someter a todo su personal a una revisión médica preventiva, cada seis meses, de los resultados de la misma se entregará informe escrito al trabajador. La citada revisión se realizará dentro de la jornada laboral.

**ARTICULO 29.—Jubilación a los 64 años**

Las empresas firmantes del presente Convenio procederán a sustituir simultáneamente al trabajador de 64 años que se jubile al amparo del R.D. Ley 14/1981, de 21 de agosto, por otro trabajador que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o fuera demandante de primer empleo en los términos establecidos en el R.D. Ley 2.705/1981, de 19 de agosto.

#### ARTICULO 30.—Ayudas por defunción

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a servicios funerarios gratuitos, para la conducción de su cadáver y traslado en su caso, a la localidad de su residencia.

Igualmente los fallecimientos ocurridos por un trabajador en acto de servicio, fuera del término municipal, o en la localidad en que preste servicio el trabajador, la empresa correrá con los gastos que se ocasionen con motivo del traslado a la localidad de residencia del trabajador.

#### ARTICULO 31.—Seguro de vida o accidente

Los empresarios de Pompas Fúnebres suscribirán a partir del momento de la entrada en vigor del presente Convenio una póliza de seguros individual o colectiva, que cubra las contingencias derivadas de accidentes, en la cuantía de un millón de pesetas.

#### ARTICULO 32.—Ayuda de minusválidos

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos percibirán de la empresa la cantidad de 3.622 ptas. mensuales.

#### ARTICULO 33.—Anticipos reintegrables

La empresa podrá conceder anticipos reintegrables por importe de una mensualidad de salario base por trabajador, a pagar hasta un máximo de doce meses sin intereses.

#### ARTICULO 34.—Uniformidad

Las empresas facilitarán a cada trabajador afectado por el presente Convenio dos uniformes completos, uno para el verano que se entregará en mayo, y otro para el invierno que se dará en el mes de septiembre.

Excepcionalmente y durante el primer año de convenio se entregarán dos uniformes por temporada.

La uniformidad no incluyendo zapatos, salvo que la empresa exija un determinado color.

Para el periodo de invierno se dotará al personal, que por su actividad lo requiera, de un impermeable cada año.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad, debiendo cuidar al máximo su prestación.

#### ARTICULO 35.—Gastos de desplazamiento

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

El personal que sea designado para efectuar un servicio de traslado de difuntos fuera del término municipal, percibirá 300 ptas. por salida, siempre que la distancia entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano sea inferior a 50 kms. Cuando el recorrido efectuado sea superior a los mencionados 50 kms. y esté dentro de la provincia, percibirá por salidas una dieta de 600 ptas., y si está situado en las provincias limítrofes percibirá una dieta de 5.200 ptas. Si el punto de destino estuviera situado en el extranjero, en más de 200 kms., la dieta será de 8.250 ptas.

#### ARTICULO 36.—Dietas

La empresa abonará a los trabajadores que se desplacen fuera de la población del centro de trabajo los gastos que se efectúen previa presentación por parte de los trabajadores de los justificantes correspondientes.

#### ARTICULO 37.—Kilometraje

Aquellos trabajadores que para realizar un servicio ordenado por la empresa tuvieran que utilizar su propio vehículo, se le abonará 19 ptas. por km. recorrido.

#### ARTICULO 38.—Acción sindical

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en la materia que se da aquí por reproducida.

#### ARTICULO 39.—Información en materia de contrataciones

Sobre el derecho de información en relación a los contratos y finiquitos se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, que se da aquí por reproducida.

#### ARTICULO 40.—Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por cuatro representantes de la U.G.T. y cuatro representantes de ASEPOFUBA.

#### ARTICULO 41.—Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal vigente.

### A N E X O I

#### ESPECIFICACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

**JEFE DE OFICINAS:** Es el que tiene la responsabilidad ante la empresa de la administración y funcionamiento orgánico de la oficina. Tiene asimismo además de los trabajos propios que tengan asignados, encomendada la disciplina interna y está obligado a dar cuenta a la dirección de cuantas anomalías surjan.

**AGENTE DE VENTAS:** Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya de prestar servicio o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ella todo lo referente a los servicios que deban prestarse. Este personal tiene también la obligación de dirigir o efectuar los traslados de restos mortales que hayan concertado, siendo responsables de su conducción y correcta entrega en el lugar de destino, de acuerdo con las disposiciones legales administrativas vigentes en la materia. Para la mayor eficacia en los disitintos servicios que están a su cargo el jefe de ventas tendrá a sus órdenes al personal administrativo, operario en general y subalterno.

**AGENTE DE COMPRAS:** Tiene por misión la adquisición de los bienes y efectos relativos al tráfico de la empresa. Cuando no sea necesario proveer la plaza de Agente de Compras, esta misión la desempeñará el Jefe de Oficina y, en su defecto, el Agente de Ventas.

**ENCARGADO:** Es el trabajador que se encuentra a cargo de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito de la aplicación de este Convenio, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA:** Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza los trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, confección y cálculos de nóminas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, etc.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA:** Es el empleado que realiza tareas propias del oficial administrativo de primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo supervisión de éste.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es el empleado sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas, puramente técnicas, inherentes al trabajo propio de la oficina.

**OFICIAL DE CEMENTERIOS:** Es el trabajador en posesión de la técnica adecuada a su oficio, ejecuta los trabajos con suficiente grado de eficacia, dirigiendo y colaborando con el personal a sus órdenes. Es responsable directo de su cuadrilla, debiendo dar cuenta a sus superiores de cuantas anomalías surgieran en el desempeño de su cometido, que a título enunciativo consiste en: Inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de relaciones de fosas, recogidas de maderas, limpiezas de los recintos, confección de las losas de cierre, extracción y colocación de las lápidas, tiras,

marcos y elementos decorativos aún sin exhumaciones. Efectuará asimismo obras de reparación en general. Colaborará en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente en el cementerio y sus accesos.

**OPERARIO DE CEMENTERIO:** Es el trabajador que da las órdenes del oficial de cementerio, con responsabilidad e iniciativa limitada realiza en la prestación de los servicios una función de carácter manual. Colabora en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material en cementerio y sus accesos.

**CONDUCTOR FUNERARIO:** Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuando documentos relacionados con la prestación de los mismos, juzgados, entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de las instalaciones de las capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionando el féretro y demás tareas similares, tiene a su cargo la conducción de cadáveres o restos mortales en autofúnebre y camioneta furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el cementerio o de la población a otra, atiende al buen estado y limpieza de los vehículos y procurará conservarlos siempre de forma que puedan ser utilizados en cualquier momento, dando cuenta a sus superiores de cuantas necesidades crea conveniente respecto a motores, herramientas, etc. Además ayudará al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y de éste hasta la sepultura.

**CONDUCTOR:** Realiza trabajos similares a los del conductor funerario, pero sin realizar los trámites burocráticos necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de servicios de las empresas.

**FUNERARIO:** Es el trabajador que realiza la carga de cadáveres, gestiones de documentos y demás trabajos necesarios para la realización del servicio.

**MECÁNICO:** Es el trabajador que realiza los trabajos de reparación y mantenimiento de los vehículos utilizados en la empresa para la realización del servicio.

**PEÓN:** Es el trabajador que sin ejercer un oficio determinado realiza con iniciativa limitada trabajos meramente manuales, en el taller o lugar de trabajo que se señale.

**MOZO:** Es el trabajador que, sin iniciativa propia ayuda al conductor funerario en las labores a aquéllos encomendadas.

**PERSONAL DE LIMPIEZA:** Es el que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.

**APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de 16 años y menor de 18 ligado a la empresa con contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo por sí o por otro en los conocimientos propios de la profesión.

## ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 1995

GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS
I	Jefe de Oficina	77.380	6.539
	Agente de Ventas	77.380	6.539
	Agente de Compras	77.380	6.539
	Encargado	77.380	6.539
II	Oficial Primera Administrativo	77.380	6.539
	Oficial Cementerio	77.380	6.539
	Conductor Funerario	77.380	6.539
III	Oficial Segunda Administrativo	75.200	6.539
	Operario Cementerio	75.200	6.539
	Auxiliar Administrativo	75.200	6.539
	Conductor	75.200	6.539
	Funerario	75.200	6.539
IV	Peón	71.930	6.539
	Mozo	71.930	6.539
	Ordenanza	71.930	6.539
	Personal limpieza	71.930	6.539
V	Aprendiz	45.774	3.270

## ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 1996

GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS
I	Jefe de Oficina	80.862	6.883
	Agente de Ventas	80.862	6.883
	Agente de Compras	80.862	6.883
	Encargado	80.862	6.883
II	Oficial Primera Administrativo	80.862	6.883
	Oficial Cementerio	80.862	6.883
	Conductor Funerario	80.862	6.883
III	Oficial Segunda Administrativo	78.584	6.883
	Operario Cementerio	78.584	6.883
	Auxiliar Administrativo	78.584	6.883
	Conductor	78.584	6.883
	Funerario	78.584	6.883
IV	Peón	75.167	6.883
	Mozo	75.167	6.883
	Ordenanza	75.167	6.883
	Personal limpieza	75.167	6.883
V	Aprendiz	50.220	3.417