

# PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FUNERARIAS PRIVADAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CCOO Sanidad ha recibido distintas preguntas, acerca de las dudas que puede suscitar la publicación e implantación del nuevo Convenio Colectivo del Sector funerario de la Comunidad de Madrid. Con objeto de dar respuesta a las mismas, hemos elaborado esta guía a fin que los trabajadores del sector puedan estar informados de cómo les afecta la entrada en vigor del I Convenio Colectivo del Sector Funerario de la Comunidad de Madrid.

## 1.- ¿Cuándo entra en vigor el Convenio Colectivo?

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, por lo tanto todas las cuestiones referentes a su contenido tendrán efectos retroactivos desde esa fecha.

## 2.- ¿Qué pasa con los trabajadores que tanto económicamente como laboralmente están por encima de las condiciones acordadas del Convenio Colectivo?

El Convenio Colectivo garantiza que todos los trabajadores que económicamente estén por encima de lo pactado en el Convenio Colectivo sigan manteniendo esas cuantías económicas gracias a lo estipulado en el artículo 5, “garantía ad personam”, se establecerá un complemento “CPAR”, para garantizar la diferencia entre lo pactado y lo que realmente cobra el trabajador, y una Disposición Adicional primera en la cual expresa textualmente que la entrada en vigor del Convenio Colectivo no impide el cumplimiento de cualquier acuerdo de empresa que esté por encima de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Si alguna empresa no respeta cualquier acuerdo que se viniera produciendo, no sería por causa de la entrada en vigor del Convenio Colectivo y CCOO denunciará esta manera de actuar.

## 3.- ¿Perjudica a alguien la entrada en vigor del Convenio Colectivo?

La entrada en vigor del Convenio Colectivo no puede perjudicar a ningún trabajador, ya que mantienen sus condiciones laborales, solamente beneficiará a los profesionales del sector que están por debajo de las condiciones acordadas en él, las cuales se les aplicará desde el día siguiente a su publicación en el BOCM.

#### 4.- ¿Influye el salario base para la jubilación, bajas por IT, etc..?

Que el sueldo del trabajador que está por encima de lo acordado en el Convenio Colectivo y éste se divida por una parte en Salario Base y otra parte en el complemento "CPAR", para completar su salario anterior, no influye para nada en la jubilación del trabajador ni para cualquier otra contingencia que pudiera ocurrir, porque al final lo que se tiene en cuenta es la Base de Cotización del trabajador, es todo aquello que está reflejado en la nómina.

El personal que se encuentra bajo el paraguas del Convenio Colectivo se le aplica el Régimen General de Seguridad Social, en consecuencia todos los conceptos retributivos que perciben a través de su nómina sin excepción forman parte de sus bases de cotización.

#### 5.- ¿Qué debo hacer si observo que mi empresa no mantiene mis derechos económicos y laborales a la entrada en vigor del Convenio Colectivo?

Si observo a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, que alguna empresa no mantiene mis condiciones económicas y laborales más favorables anteriores a la entrada en vigor de texto convencional, tengo que, a la mayor brevedad posible, ponerlo en conocimiento de mi delegado sindical de CCOO, para tomar medidas con la mayor rapidez posible, ya que no hay causa legal para poder hacerlo. Estamos estudiando desde la Federación de Sanidad metodologías para que en aquellos centros de trabajo donde no existan delegados sindicales, los propios trabajadores se pongan en contacto con nosotros.

#### 6.- ¿Quién tiene potestad para interpretar los diferentes artículos del Convenio Colectivo?

Solamente tiene potestad para interpretar los diferentes artículos del Convenio Colectivo la Comisión Paritaria, desarrollada dentro del articulado del texto, en la cual CCOO se encuentra representada por parte de vuestros delegados, con facultad para interpretar y desarrollar todo el articulado acordado.

#### 7.- ¿Qué debo hacer si no se cumple algún artículo del nuevo Convenio Colectivo?

Cualquier trabajador que tenga información de algún incumplimiento hay que ponerlo en conocimiento de los delegados de CCOO, para tratarlo primeramente con la empresa y en caso de no solucionarse poder incluirlo en el siguiente orden del día de la Comisión Paritaria.

8.- ¿Tienen que producirse todos los cambios derivados de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en la nómina inmediatamente siguiente?

No, los cambios adaptativos al nuevo Convenio Colectivo se harán progresivamente y no necesariamente en la nómina inmediatamente siguiente, pero hay que tener en cuenta que tendrán efectos retroactivos desde el día siguiente a su publicación en el BOCM.

9.- ¿Puede alguna empresa no aplicar el Convenio Colectivo y seguir con sus Convenios y Acuerdos?

Este Convenio Colectivo es legislación básica, al igual que el Estatuto de los Trabajadores, por lo tanto es de obligado cumplimiento en todas las materias, independientemente de los acuerdos que cada empresa tenga, que deberán seguir cumpliendo, ya que la entrada en vigor del Convenio Colectivo no impide que se sigan aplicando en todo aquello que sea más beneficioso para el trabajador.

10.- ¿En caso de que la empresa tenga un porcentaje público, afectará al Convenio Colectivo?

No afectará, ya que lo importante es que los trabajadores fueran públicos o no, la empresa puede ser pública pero los trabajadores contratados que no lo fueran, solo a los trabajadores que en su nómina aparecieran que son de la empresa municipal no le sería de aplicación este Convenio Colectivo.

11.- ¿Que significa que el complemento "CPAR" se mantendrá fijo, invariable y no revalorizable, hasta un límite del treinta por ciento de su importe, sin que pueda ser compensado o absorbido por subidas o mejoras salariales derivadas de disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada de ninguna clase presentes o futuras?

Aunque en un principio el artículo parece un poco complicado de entender, resumiendo quiere decir; que todo trabajador que está por encima de lo pactado en el Convenio Colectivo, percibirá el complemento Cpar, que para hacerlo sobre cifras redondas, si el cpar fuera de 100 euros el 70% será absorbible y el otro 30% siempre quedará igual, en ese 70% es donde irán destinadas todas las subidas anteriormente descritas hasta su desaparición, con lo cual estos trabajadores siempre tendrán un complemento fijo que será el 30% del inicial del Cpar, (30 euros), e invariable y el otro 70% (70 euros), desaparecerá progresivamente con las subidas .

La conclusión a todas las cuestiones planteadas, es que el Convenio Colectivo pactado, regula las relaciones laborales del sector, salvaguardando las condiciones laborales y económicas de todos los trabajadores que se encuentran por encima de las condiciones pactadas y proporcionando muchísimos más derechos a todos aquellos que se encuentran por debajo en sus condiciones laborales y económicas, por lo tanto un Convenio Colectivo nunca puede ser perjudicial ni una fuente de conflicto entre los trabajadores y si, una gran base en la que todos nos podamos apoyar para futuras y fructíferas negociaciones.

A partir de este momento es obligación de todos/as los profesionales del sector, la vigilancia y puesta en funcionamiento del texto pactado, así como de informar a los delegados de CCOO tanto de estos incumplimientos, como de aquellos acuerdos que ya anteriormente estaban funcionando y pueda de manera unilateral la empresa decidir que no siguen teniendo vigencia.

Quedamos a disposición de todos vosotros para llevar a cabo esta ardua y complicada labor, pero a la vez muy gratificante, que nos hemos encomendado.

Un saludo