

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

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

Código del Convenio: 11001575011988

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, radicadas en Cádiz y su Provincia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse y a todos los trabajadores empleados en las mismas, cualquiera que sea su Grupo Profesional y Nivel retributivo, tanto indefinidos como temporales, y por consiguiente, con independencia de la naturaleza del contrato celebrado con las mismas.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo, para el personal de las Empresas de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz.

Se considerarán Empresas de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres las que presten los siguientes servicios: Traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional; provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean preceptivas cerca de las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y cualquier otro órgano público o privado, para aquellos fines, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con estos servicios. Asimismo quedan incluidas dentro del presente Convenio Colectivo Provincial las actividades de Tanatorio.

Se considerarán trabajadores de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres y Tanatorios, quienes presten sus servicios profesionales en las mismas, tanto si realizan una función técnica o administrativa, como predominantemente manual o de mera vigilancia o atención.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo aquellas personas que se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.

Artículo 2. Ámbito temporal. Prórroga y denuncia

La vigencia del presente Convenio Colectivo del Sector de Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz será de dos años (01-01-2015 a 31-12-2016) y entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015.

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

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año. Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido con antelación de tres meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante un año a constar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.

Artículo 3. Jornada laboral

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

Se acuerda la posibilidad, previa negociación entre la dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores, de realizar jornadas ordinarias diarias por encima de nueve (9) horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de doce (12) horas (artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores).

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

No obstante, en las empresas con régimen de trabajo a turnos y, cuando así lo requiera la organización del trabajo, se aplicarán para el descanso entre jornadas, las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. No obstante, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el descanso semanal.

Artículo 4. Descanso semanal

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

Artículo 5. Incremento y revisión salarial

Año 2015:0,7%

Año 2016:1,1%.

De todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31 de diciembre de 2014. Los atrasos y actualizaciones con los incrementos correspondientes se abonarán en la nómina del mes siguiente a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Artículo 6. Derecho supletorio

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

Artículo 7. Complemento de garantía salarial

Se aplicará a las cuantías que cada trabajador tenía, por este concepto, al 31/12/2014, el incremento pactado para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Todo el personal tendrá derecho a TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS, cuyo importe será igual a una mensualidad del salario base fijado en el presente Convenio, más el Complemento de Garantía Salarial correspondiente, y se harán efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, el día 15 de los citados meses.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateando su importe en razón del tiempo de servicios.

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

- Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

- Paga de julio: del 1 de julio al 30 de junio.

- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades, siempre y cuando exista acuerdo firmado entre Empresa y Trabajadores o sus representantes legales. Este acuerdo será para una, dos o las tres pagas extraordinarias.

Artículo 9. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora que se realizase sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, acordada con la empresa.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se optará entre abonar las horas extraordinarias retribuyéndose como horas ordinarias incrementadas en el 60% del salario base más Complemento de Garantía Salarial del Convenio o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementadas al menos en el porcentaje antes indicado.

En el supuesto de que el trabajador, por necesidad del servicio, no pudiese disfrutar de su descanso semanal correspondiente, percibirá su retribución como horas ordinarias incrementadas en el 60% del salario base del Convenio más Complemento de Garantía Salarial.

En consecuencia, se aplicará la siguiente fórmula:

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

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio vendrá obligado a prestar servicios a cualquier hora que se le requiera siempre y cuando se trate de un servicio judicial o a requerimiento de la autoridad competente.

Artículo 10. Dietas y gastos de desplazamiento

Apartir de la firma del Convenio, las empresas, dentro de los límites fiscales establecidos con carácter general, vendrán obligadas a rembolsar al trabajador/ra, los gastos en que éste incurra como consecuencia de los desplazamientos que tuviera que realizar por cuenta de la empresa, tanto dentro de su jornada laboral como fuera de ella, previa presentación de facturas y/o justificantes.

Artículo 10 BIS. Plus por traslados (desplazamientos)

A) Traslados provinciales:

Siempre que se efectúen dentro de la jornada laboral no darán derecho a retribución alguna. Fuera de ella se estará a lo dispuesto en el apartado B) siguiente.

El exceso de jornada se abonará con la cuantía establecida en el apartado siguiente.

B) Traslados nacionales e internacionales:

A partir de la firma del Convenio, las empresas abonarán un plus por este concepto equivalente a 0,238 euros para el año 2015 y 0,241 euros para el año 2016, por kilómetro recorrido durante los primeros 800 kilómetros. Este plus será de 0,320 euros para el año 2015 y 0,324 euros para el año 2016, por kilómetro recorrido a partir de los 800 kilómetros. Esta cantidad compensará el exceso de jornada que los trabajadores tuvieran que realizar hasta finalizar el servicio (traslado).

A partir de los 1.400 kilómetros (700 más 700 kilómetros, ida y vuelta), se realizarán los servicios con dos conductores, percibiendo ambos trabajadores este plus en los términos anteriores.

Este plus tendrá carácter salarial y no de suplido.

Para aquellas empresas que con anterioridad a la creación y aplicación de este artículo, tuviesen con sus trabajadores/ras condiciones económicas más beneficiosas de las aquí pactadas por estos conceptos (traslados y/o desplazamientos), estarán obligadas a mantenerse; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

Artículo 11. Plus de transporte

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudar a los mismos en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de 19,83 euros para el año 2015 y 20,05 euros para el año 2016.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento de los trabajadores/as a sus puestos de trabajo, no se devengará en la parte proporcional correspondiente a los días no efectivos de trabajo.

Para el caso de faltas injustificadas al trabajo, durante dos (2) días en un mismo mes, este plus de transporte no lo percibirá el trabajador, en dicho mes.

Para aquellas empresas que con anterioridad a la creación de este artículo, en el presente Convenio, tuviesen reconocido este concepto en nóminas, estarán obligados a incrementarle a sus trabajadores la cantidad de 19,36 euros para el año 2015 y 19,57 euros para el año 2016; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones anuales quedan fijadas en treinta (30) días naturales de salario base de las tablas salariales acordadas en el presente Convenio, más Complemento Garantía Salarial y más el Plus Tóxico, estableciéndose por parte de la empresa y el delegado de personal en el primer trimestre del año un cuadro rotativo para las mismas y se establecerá un tope por grupos profesionales para que puedan disfrutar las vacaciones más de un trabajador cada mes. Las vacaciones no podrán comenzar ni en domingo, ni en festivo, ni en descanso.

Cualquier fracción menor de treinta (30) días naturales para el disfrute de los días de vacaciones deberá ser por acuerdo expreso entre el Empresario y Trabajador.

El personal que ingrese o cese en el servicio de la empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar, en el caso de ingreso, o a que se le compense en metálico, en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que corresponda con arreglo al

tiempo transcurrido de trabajo; a cuyos efectos las fracciones inferiores a un mes se computarán como unidad completa.

Artículo 13. Fiestas

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

Artículo 14. Permisos retribuidos

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Dos días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de personas a cargo del interesado. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.
- Dos días naturales por asuntos propios, que no requerirán ningún tipo de justificación. Si bien, no se podrán disfrutar en días coincidentes con puentes, ni coincidir con el anterior o posterior a un festivo local, autonómico o nacional, ni con el comienzo o final de las vacaciones, ni acumularlo al descanso semanal.
- Un día natural, por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

i) Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo-hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique.

Artículo 15. Licencias sin sueldo

En los casos que el personal precise atender asuntos que requieran su presencia podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural que se computará de una vez o en fracciones a lo sumo, siempre que con la debida antelación lo solicite por escrito, de la Dirección de la Empresa y lleve más de un año al servicio de la misma.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que haya disfrutado de licencias por asuntos propios por un total de dos meses o más al año, en tres años consecutivos, no podrá obtenerlo por esta causa, hasta transcurridos dos años más.

Las Empresas atenderán y resolverán con la mayor brevedad posible las solicitudes formuladas por el personal, siempre que estén debidamente justificadas y las necesidades del servicio lo permitan.

Al personal que disfrute licencia por asuntos propios no se le computará su duración a ningún efecto, pero se le respetarán todos sus derechos, con la excepción de aquellos que hayan de ser determinados en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 16. Excedencias

Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

Excedencia Voluntaria:

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

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

La excedencia voluntaria se le concederá al trabajador, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente voluntario que no solicite, por escrito, el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de esta, causará baja definitiva en la Empresa.

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

Excedencia Forzosa:

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

- Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, siempre que ésta sea de carácter provincial o superior, o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa, y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (Según Art. 46º del Estatuto de los Trabajadores y L.O.L.S.)
- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno

de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, en este apartado b), será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. La reincorporación de los excedentes forzosos, a su puesto de trabajo, deberá tener lugar en el plazo máximo de treinta días, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación. Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en el plazo establecido causarán baja definitiva en la Empresa.

La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquellos.

Artículo 17. Periodo de prueba

Se establece para el personal afectado por el Convenio Colectivo, los siguientes periodos de prueba:

- Grupo I: 6 meses.

- Resto de personal: 1 mes.

Durante el período de prueba, por la empresa y por el/la trabajador/a podrá resolverse el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción y/o Acogimiento, que afecten a los trabajadores/as incluidos dentro de ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 18. Preaviso del trabajador al causar baja voluntaria

Todos los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I: 3 meses.

- Grupo II: 1 mes.

- Resto del Personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de preavisar con la indicada antelación dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación el importe del Salario Convenio, más Complemento Garantía Salarial y Complementos de un día, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19. Invalidez permanente y total

A los trabajadores declarados en situación de Invalidez Permanente y Total, para su trabajo habitual, se les dará ocupación efectiva, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, asignándole el salario que corresponda a su nuevo empleo.

Artículo 20. Jubilación

Los trabajadores afectados por este Convenio que se jubilen con más de 10 años de servicio en la Empresa, percibirán de la misma una gratificación equivalente al importe de una mensualidad, por cada cinco años de servicios; dicha mensualidad estará compuesta por el salario base de su Nivel Retributivo más Complemento Garantía Salarial.

Artículo 21. Compensación por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo

En caso de incapacidad temporal (I.T.) la empresa garantizará al trabajador las diferencias entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y sus percepciones reales, desde el sexto día de la I. T.

En el caso de accidente de trabajo, con o sin hospitalización, la compensación económica por parte de la empresa se abonará desde el primer día de baja.

Artículo 22. Plus de ayuda a la formación

A fin de incentivar al trabajador, a su formación, la empresa abonará la cantidad de 82,67 euros para el año 2015 y de 83,58 euros para el año 2016 mensuales a todo trabajador, que previa justificación, se matricule en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y con aprovechamiento de las mismas.

Artículo 23. Seguridad y salud laboral

Las empresas y trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se obligan a velar por el cumplimiento de la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral en el trabajo.

En especial se tomarán las siguientes medidas de seguridad y salud laboral:

- Formación del Personal: Todo el personal de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrá obligados a asistir a los cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo. Dichos cursos se realizarán por personal y medios de la propia empresa o bien de sus Mutuas Patronales.

Para el desarrollo de estos cursos, con anterioridad al inicio de los mismos, se procederá a llegar a un acuerdo entre empresa y trabajadores, en cuanto al horario, duración y número de asistentes a los mismos.

- Immunización del Personal: Todos los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo vendrán obligados a recibir las vacunaciones de enfermedades, así como reglamentación vigente, en prevención de enfermedades, así como aquellas a las que pudieran estar expuestos durante su trabajo.

Se procederá en intervalos adecuados, a cada tipo de vacuna aplicada, a la revacunación de todo el personal.

- Medios de Protección: Para el caso de servicios judiciales y aquellos en los que fueran necesarios, las empresas dotarán a sus trabajadores de guantes desechables, mascarillas, gafas y vestimenta adecuada a fin de evitar salpicaduras de fluidos biológicos por manipulación de restos anatómicos humanos. Se acuerda expresamente que estos medios de prevención serán utilizados OBLIGATORIAMENTE, por los trabajadores afectados y para el desarrollo de los trabajos descritos.

- Reconocimientos médicos: Este punto se desarrolla en el Art. 36º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 24. Clasificación profesional

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

Grupo I.- Dirección.

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

Nivel 1.- Formación:

a) Titulados superiores universitarios.

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

Nivel 2.- Formación:

a) Diplomados universitarios.

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

Nivel retributivo/equivalencia: actual jefe de oficina.

Grupo II: Administración.

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

Nivel 3. Formación: Formación Profesional de Grado Superior (FP. II), experiencia acreditada en tareas administrativas. Categorías actuales: Oficial 1º Administrativo.

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

Nivel 4. Formación: Formación Profesional Grado Medio (F.P.I), experiencia al menos de 2 años en tareas de Nivel 5. Categoría actual: Oficial 2º Administrativo. Nivel Retributivo: el actual para los oficiales 2º administrativos.

Nivel 5. Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria. Experiencia de 2 años como aspirante administrativo. Categoría actual: Auxiliar Administrativo. Nivel retributivo: El actual para Auxiliar Administrativo. Grupo III. Criterios Generales: Gestión, tramitación, realización y terminación de todas las tareas que requiere el servicio funerario.

Nivel 6. Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones de los servicios funerarios, formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, complementada con una experiencia amplia y dilatada en el puesto de trabajo. Conocimientos de informática suficientes para la utilización de los programas informáticos que la empresa ponga a su disposición para el desarrollo de sus tareas. Posesión del carnet de conducir clase B. Funciones: Funciones. Gestión de la contratación del servicio funerario y su tramitación administrativa, así como la asistencia a las familias y las tareas inherentes a la gestión del servicio, incluida la prestación del mismo en su caso. Categorías actuales: Agentes de Ventas, Agente de Compras. Nivel retributivo: El actual para Agentes de Ventas, Agente de Compras.

Nivel 7. Formación: Amplia experiencia, en las operaciones funerarias, estar en posesión del Permiso de Conducir al menos de la Clase B. TRES años de experiencia acreditada en el nivel 8. Funciones: Funciones. Realización y terminación del servicio funerario, a título enunciativo, recogida de difuntos, acondicionamiento, conducción y mantenimiento de vehículos, y todas aquellas inherentes a la realización del servicio funerario. Categoría actual: Funerario de 1º y Conductor. Nivel retributivo: El actual para Funerarios de 1º y Conductores.

Nivel 8. Formación: Amplia experiencia, en las operaciones funerarias, estar en posesión del Permiso de Conducir al menos de la Clase B. Funciones: Funciones. Realización y terminación del servicio funerario, a título enunciativo, recogida de difuntos, acondicionamiento, conducción y mantenimiento de vehículos, y todas aquellas inherentes a la realización del servicio funerario. Categoría actual: Funerario de 2º. Nivel retributivo: El actual para funerarios de 2º.

Nivel 9. Formación: Elemental. Categoría actual: Portero, Vigilante nocturno, limpiador/a, Nivel retributivo: El actual para las categorías de Portero, Vigilante nocturno y Limpiador/a.

Nivel 10. Personal en formación. Categoría actual: Aprendiz. Nivel retributivo: Salario Mínimo Interprofesional. Grupo IV: Criterios Generales. Personal de nuevo ingreso en la empresa, sin experiencia en la misma, que realiza operaciones propias del servicio funerario, recibiendo para su ejecución instrucciones precisas, al finalizar el servicio dará cuenta a su superior inmediato de la forma en que se ha desarrollado y las posibles incidencias ocurridas en el mismo. Tendrá una duración máxima de 3 años desde su incorporación, con un carácter polivalente en su desarrollo y promocionando a cualquiera de los grupos superiores una vez finalizado el periodo máximo o por decisión de la empresa y en función de la experiencia y práctica adquirida.

Nivel 11. Formación: Ninguna experiencia en las empresas del sector. Nivel retributivo: 735,11 euros+ plus para el año 2015 y 743,20 euros + plus para el año 2016. Garantía: No se admitirá contratación bajo este Grupo Profesional caso de reducción por causas objetivas, de plantilla en los 6 meses anteriores a la contratación.

Las descripciones efectuadas en cada uno de los niveles tienen carácter meramente ilustrativas, siendo de aplicación la legislación vigente en cuanto a movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, con los límites legalmente establecidos.

Tablas equivalencia

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

Artículo 25. Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a abonar la prestación del trabajo sin discriminación alguna ya sea éste realizado por hombres o mujeres.

Artículo 26. Anticipos

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

Artículo 27. Ayuda por defunción

Siempre que el trabajador fallezca en activo sus causahabientes percibirán el importe de una mensualidad, si llevara menos de diez años de servicios, y a partir de los diez años, tres pagas consistentes en el salario base más Complemento Garantía Salarial.

Artículo 28. Uniformes

Las empresas vendrán obligadas a reponer las prendas deterioradas de tal forma que el trabajador tenga en todo momento DOS UNIFORMES completos disponibles, tanto en invierno como en verano.

Expresamente se acuerda que los citados uniformes serán de uso obligatorio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, debiendo en todo momento los citados trabajadores mantener los mismos en perfecto estado de uso y limpieza.

Se establece que para el caso de causas no imputables al trabajador que en el desempeño de su servicio manchase su uniforme la limpieza correrá a cargo de la empresa.

Se acuerda igualmente que los uniformes a utilizar por el personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán los siguientes:

- Grupo II: Uniforme de Invierno: Zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta e impermeable o similar. Uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata.

- Resto del personal: Uniforme de invierno: zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta e impermeable o similar. Uniforme de Verano: zapatos, pantalones, camisas y corbata. Este personal, asimismo, será dotado de monos o similares y calzado adecuado al objeto de que éste sea utilizado para el resto de labores que no sean las de realizar servicios en la calle, es decir, para limpieza de vehículos y locales, mantenimiento de vehículos, etc.

A la uniformidad descrita anteriormente se le añadirá 12 pares de calcetines al año (6 pares de verano y 6 pares de invierno) y 1 cinturón al año.

Artículo 29. Nocturnidad

Su retribución será del 25% del Salario Base más Complemento Garantía Salarial.

Artículo 30. Plus tóxico, penoso y peligroso

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

Artículo 31. Mantenimiento de puesto de trabajo por retirada carnet de conducir

El conductor o cualquier empleado en su función al que le fuera retirado el carnet de conducir, por un tiempo no superior a tres meses, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la Empresa, se le empleará durante ese tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la misma, percibiendo su salario base más Complemento de Garantía Salarial.

No obstante para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el art. 48 de dicha normativa.

Cuando la retirada del carnet de conducir se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiba sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 32. Tablón de anuncios

Las Empresas instalarán en sitio visible y accesible a todos los trabajadores /ras dentro de los Centros de Trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales, que se regirán por las disposiciones legales en la materia.

Artículo 33. Secciones sindicales

Las secciones sindicales con implantación en los centros tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento en las Empresas, en cuestiones que le sean propias y que afecten a sus afiliados en el seno del Centro de Trabajo.

Artículo 34. Asambleas

Los trabajadores tendrán derecho a realizar Asambleas en sus respectivos Centros de Trabajo, con la comunicación previa a la Empresa, en el plazo de CUARENTA Y OCHO HORAS, salvo casos urgentes en el que no será necesario preaviso. En ambos supuestos, conservando los servicios mínimos dado el carácter de las Empresas.

Artículo 35. Convenio más ventajoso

Asimismo en caso de que se estableciera un Convenio para Pompas Fúnebres de ámbito superior al presente, las partes acordarán o no adherirse, al vencimiento del presente Convenio.

Artículo 36. Reconocimiento médico

Las Empresas deberán a través de sus respectivos médicos, si los tuviere de sus Mutuas Patronales de Accidente de Trabajo o, en su defecto, del gabinete del Ministerio de Empleo y Seguridad Social someter a todo su personal a una revisión médica de carácter específica cada año. De los resultados de la misma se entregará informe escrito al trabajador/ra.

Igualmente se acuerda que a todo trabajador nuevo, con anterioridad a su ingreso en la empresa, se le efectuará Reconocimiento Médico.

Artículo 37. Garantías «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose dicho respeto de forma estrictamente «ad personam».

Artículo 38. Comisión paritaria de vigilancia

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia actuando

como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estime conveniente. La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de Asociación Empresarial de Agencias Funerarias de la provincia de Cádiz en Ctra. N IV Km. 640 Glorieta las Copas - Jerez y en el del Sindicato Provincial de AA.DD. de CC.OO. en Avda. de Andalucía nº 6- 1ª planta - Cádiz.

Sistema de resolución de conflictos laborales.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). (Resolución del 21 enero 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social), BOJA 04 Febrero 2004.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Competencia desleal.

Será objeto por parte de esta Comisión Mixta Paritaria la de reunirse cada tres meses con el objetivo de realizar un seguimiento de las empresas afectadas por el presente convenio para evitar la competencia desleal.

Artículo 39. Contratación

Se podrán celebrar todas las modalidades de contratación que admita la Legislación Vigente.

Contratos eventuales. Se acuerda la posibilidad de aumentar la duración máxima de los contratos eventuales a 12 meses, en un periodo de referencia de 18 meses.

Contratos a tiempo parcial. Se acuerda la posibilidad de incrementar hasta en un 60% el porcentaje de horas complementarias en contratos a tiempo parcial, de conformidad con el art. 12.5 ET, apartado c).

Igualmente, de acuerdo con el apartado d) del citado artículo, se acuerda que el preaviso al trabajador será de un (1) día.

Artículo 40. Seguro de vida

Las partes acuerdan que se contrate un Seguro de Vida, con cargo de las primas resultantes a la Empresa, para todos los trabajadores de la misma, siempre y cuando estos trabajadores sean aceptados por la Compañía de Seguros con la cual la empresa contrate el mismo, ya sea por edad o por enfermedad.

No aceptándose para este caso que la Cia. de Seguros admita al trabajador en la póliza de Seguro Colectivo de Vida, con pago de sobre-prima o recargo sobre las primas normales para el tipo de seguro y edad del trabajador. Para el supuesto de no aceptación de algún trabajador por la Cia. de Seguros, la empresa quedará exonerada del pago a dicho trabajador o herederos de cualquiera de las cantidades que en concepto de capitales y por las coberturas que en la póliza de seguros colectivo de vida tengan reconocidos el resto de la plantilla de la misma.

Se acuerdan igualmente los capitales, que se mantendrán a estas condiciones siempre que la normativa vigente de Seguros lo permita, modificándolo o adaptándolo a tales normativas.

Conceptos:

- Muerte Natural:14.000,00 Euros.

- Incapacidad profesional total y absoluta:14.000,00 Euros.

- Muerte por accidente:28.000,00 Euros.

- Muerte por accidente de circulación:42.000,00 Euros.

Se establece igualmente que todas las empresas estarán obligadas a entregar a cada uno de sus trabajadores copia, fotocopia o certificación acreditativa de que el trabajador se encuentra incluido en la póliza del seguro colectivo de vida.

Estas cuantías se mantendrán durante toda la vigencia del presente convenio y servirán de base de cálculo para el próximo convenio 2017.

Artículo 41. Faltas y sanciones

A) Faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e interés en leve, grave y muy grave.

- 1.- Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.

c) Las relativas a falta de pulcritud personal.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo

de cinco días después de haberse realizado.

f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

- 2.- Se consideran faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada, o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.

c) Pronunciar blasfemias en actos de servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y plus familiar dentro de los cinco días siguientes de haberse producido o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios a la misma.

f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se le soliciten.

g) La embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) Las de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

- 3.- Se considerarán faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con, la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

m) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

n) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

o) El acoso sexual.

p) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales, debidamente advertida.

q) Negarse a realizar un servicio, así como no acudir ante la llamada de la empresa para realizar un servicio o recogida judicial encontrándose en situación de disponibilidad o servicio.

r) La comisión de dos faltas graves en un periodo de doce meses o cinco leves en veinticuatro meses.

B) Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De las sanciones de faltas graves y muy graves se dará traslado al trabajador por escrito, debiendo constar la fecha y los hechos que la motivan, debiendo acusar el interesado recibo de la misma o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y la gravedad de ésta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días y despido.

C) Prescripción de las faltas: La facultad de las Empresas para sancionar prescribirán para las faltas leves a los diez días; para las graves a los veinte días; y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. Cláusula de descuelgue

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

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

Para valorar esta situación se tomará en consideración circunstancias tales, como el insuficiente nivel de producción y servicios, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores de cuentas, que deberán figurar inscritos en el registro del Banco de España.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula. En dicha petición se aportarán los datos necesarios para que la Comisión pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

A pesar de alegarse algunas de las condiciones contempladas en el presente artículo, aquellas empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla Salarial deberán poner en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, las causas que motiven tal aplicación. La Comisión Paritaria resolverá en término no superior a quince días hábiles sobre la aplicación de los índices reductores. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

Artículo 43. Subrogación

En los supuestos de absorción de una empresa, por otra del mismo sector, o varias del sector se fusionaran, los trabajadores/ras de éstas, conservarán las mismas condiciones laborales que cada uno de ellos/as tenían reconocidas.

Artículo 44. Plan de igualdad

Se acuerda incorporar el Plan de Igualdad ya acordado y firmado en el anterior Convenio Colectivo, como Anexo I.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera. La Asociación Provincial de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres de Cádiz, tiene su domicilio en Jerez de la Frontera, Ctra. NIV Km. 640 Glorieta las Copas, ocupando en la actualidad su presidencia D. José Domínguez Cabral. Disposición Transitoria Segunda. A los empleados de las empresas que el importe de los pluses (excepto el que se devengue por Comisiones de Servicios, entendiéndose este concepto como exceso de jornada) superen la cuantía de 300,00 Euros, el exceso sobre dichos 300,00 Euros les será absorbido en un 50% de la cuantía correspondiente a aplicar el porcentaje de plus tóxico, Penoso y Peligroso en los términos del Art. 30º del Convenio.

Anexo I. Plan de Igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes principios, que se aplicarán a las empresas que se adhieran al presente plan:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Principio de indemnidad frente a represalias: Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades se encuadrarán en diversas materias; así, las empresas que se adhieran al plan de igualdad podrán implementar las siguientes acciones:

Acciones positivas en materia de acceso al empleo y formación:

Incluir en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la recomendación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso. Eliminar cuestiones relativas a algunos datos personales del impreso de solicitud de empleo (estado civil, hijos,...), así como de la vida privada de los candidatos.

Establecer medidas de acción positiva en materia de contratación, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño o procedimientos equivalentes.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

Acciones positivas en materia de formación:

Analizar la posibilidad de potenciar la realización de cursos a distancia (e-learning) o mixtos, que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, tales como excedencias, maternidades, reducciones de jornada o enfermedades de larga duración.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, destinadas a la mejora del desempeño profesional, relacionadas con las habilidades de responsabilidad,

organización y mando, que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades, etc., al objeto de que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa a través de los medios disponibles.

Procurar que las acciones formativas se programen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto en la vida personal y familiar.

Acciones positivas en materia de retribución:

Realizar un seguimiento de la brecha salarial para poder analizar su evolución y relación de la misma con el porcentaje salarial por sexo respecto a la media de las nuevas incorporaciones a la organización.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad, no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

Acciones positivas en materia de conciliación:

Realizar un seguimiento desagregado por sexos de la utilización de las distintas medidas de conciliación.

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Informar a los empleados sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Facilitar la flexibilidad en la distribución de las vacaciones, para dar cobertura al cuidado y atención a los hijos, en periodo de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso, de acuerdo con las necesidades organizativas, y garantizándose la atención del servicio.

Realizar estudios tendentes a determinar, en su caso, un programa de ayudas (becas, anticipos, etc.) o acuerdos institucionales para favorecer la atención y cuidado de hijos en periodos no lectivos o vacacionales, para la realización de actividades tales como colonias, escuelas estivales, campamentos de verano, etc., en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia.

Acciones positivas en materia de comunicación:

Reservar espacios en los medios de comunicación de las empresas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo extender estos a las mismas.

Participar en cursos y charlas sobre la materia de igualdad.

Divulgar la Ley de Igualdad a través de los medios de comunicación establecidos en las empresas.

Acciones positivas en materia de prevención del acoso:

Realizar acciones de comunicación sobre los procedimientos de prevención del acoso y los canales de denuncia.

Establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

Anexo II. Tabla de salarios Año 2015 Salario Base Año 2016 Salario Base

Grupo I	-	
Nivel 1	1.075,15	1.086,98
Nivel 2	1.075,15	1.086,98
Grupo II	-	
Nivel 3	1.043,50	1.054,98
Nivel 4	998,97	1.009,96
Nivel 5	965,75	976,37
Grupo III	-	
Nivel 6	1.043,50	1.054,98
Nivel 7	917,00	927,09
Nivel 8	904,34	914,29
Nivel 9	853,75	863,14
Nivel 10	-	
Grupo IV	-	
Nivel 11	743,93	752,11

Firmas.
ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

En Jerez de la Frontera, a 16 de febrero de 2016, se celebra reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz.

POR LA PARTE EMPRESARIAL POR LA PARTE SOCIAL

Samper Cortés, Carmen (MÉMORA)	Moreno De Federico, Antonio (ausente)
Campo Redondo, Joaquín (ALBIA)	Cama Gamaza, Manuel Jesús
Martín Expósito, Juan Carlos (SERVISA)	Dolarea Ruiz, Rodrigo
Dominguez Cabral, José (ALBIA)	Ocaña Pérez, Juan
(Presidente Asociación Empresarial)	Toro Jiménez, Manuel
	Suárez Leiva, Pedro
	Minguez Suarez, José Antonio (ausente)
ASESORES	ASESORES por CC.OO
Ussía Lizasoain, Alfonso	Flor Gómez, María de la Paz (ausente)
Fernández Mota, José María	García Cocero, Álvaro (ausente)
	Calvo Quintero, Tomás

Iniciada la reunión, se procede, por parte de todos los presentes, a analizar y debatir el contenido de la Notificación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía (Delegación territorial de Cádiz, Número de Expediente 11/01/0339/2015), de fecha de 18 de enero de 2016, y se alcanzan los siguientes, ACUERDOS

UNO.- Teniendo en cuenta lo recogido en la referida Notificación, y siguiendo las directrices marcadas por la referida Consejería, en relación con lo regulado en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión Negociadora manifiesta lo siguiente: Modificar la redacción del artículo 16 del Convenio Colectivo, en concreto, el segundo párrafo del apartado de "Excedencia forzosa", eliminando el texto siguiente: "Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho" y sustituyéndolo por la siguiente redacción:

"La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa". Y manteniendo inalterada el resto de la redacción del citado artículo 16.

DOS.- Finalmente, esta Comisión Negociadora acuerda facultar a D. Francisco Fernández Lucas, con D.N.I. núm. 31384811T, Secretario de Acción Sindical de CC.OO. en la provincia de Cádiz, para que conteste al requerimiento de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, presentando el presente Acta y los acuerdos que en la misma se contienen, realizando los trámites y gestiones oportunas para el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, en el lugar y fecha indicados y de ella el presente acta para su firma por los asistentes.

Nº 15.352

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIRANG RESTAURACION S.L.U.

Código del convenio: 11100080012016

CAPÍTULO PRIMERO. Normas generales

Artículo 1. Ámbito territorial.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el centro de trabajo (Restaurante) de la empresa Mirang Restauración S.L.U., situado en calle Alcalde Paco Esteban, de Algeciras. Para el caso de que la empresa tuviera nuevos restaurantes dentro de la provincia de Cádiz o fuera de ella, también será de aplicación mientras estuviese el mismo vigente.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.—El presente Convenio Colectivo afecta y vincula a la empresa Mirang Restauración S.L.U. y a todos los empleados de la misma que se encuentren actualmente en alta y a los que puedan ser contratados en el futuro. Entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no estén expresamente excluidos en el apartado 3º del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal y prórroga.—Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de Enero del 2016, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2019, prorrogándose por la tácita, si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

CAPÍTULO SEGUNDO. Régimen de retribución

Artículo 4. Salario base.—La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional. Los Niveles profesionales se reflejarán en el Anexo I y tendrán la consideración de mínimos.

Artículo 5. Antigüedad.—Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 525,98 euros, la siguiente escala:

- Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- Un 8% al cumplirse los diez años.
- Un 12% al cumplirse los quince años.
- Un 16% al cumplirse los veinte años.
- Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

Artículo 6. Nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 0,00 horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base. Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente fórmula:

Salario base x 12 / Horas anuales.

Artículo 7.- Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas según el Anexo II del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente. Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (julio y diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad, que será abonada a los trabajadores antes del día 15 del mes de octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual. La opción de prorrateo mensual de las pagas extraordinarias deberá ser comunicada por el trabajador interesado a la empresa durante el mes de diciembre de cada año para que se establezca el prorrateo en el año siguiente.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

Artículo 8. Plus de transporte.—Se establece para todo el personal de la empresa un Plus de Transporte de 2,43 euros por día trabajado.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias

ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aun siendo festivos, no laborables o de descanso, el trabajador prestará servicios.

Artículo 9. Ropa de trabajo.—La Empresa facilitará a todos sus empleados los uniformes necesarios para el desempeño de sus funciones, teniendo la obligación de utilizar únicamente dichos uniformes; y responsabilizarse de su conservación. Al producirse el deterioro de dichos uniformes se deberá hacer entrega del mismo a la empresa, para su sustitución; igualmente a la finalización de la relación laboral por la causa que fuere. Es obligación y responsabilidad del empleado, durante su jornada laboral, utilizar unos zapatos de seguridad especiales con suela de goma y punta reforzada, conforme a las especificaciones técnicas contenidas en el documento de seguridad de la empresa. A tal fin la empresa incluirá en la nómina mensual del trabajador un plus de zapatos por importe de 7,12€. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el referido plus de zapatos en proporción a su jornada laboral.

Artículo 10. Manutención.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho como Complemento Salarial en especie a la manutención. La compensación económica por manutención se elevan a 31,40 euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador la sustitución del complemento en especie por la compensación económica.

Artículo 11. Incremento salarial. Salario mínimo convenio y cláusula de revisión.—Los incrementos salariales, así como la cláusula de revisión, serán los fijados en el Convenio Provincial de Hostelería para la Provincia de Cádiz en los años respectivos, salvo pacto en contrario de la empresa con sus trabajadores.

Artículo 12. Fórmula de pago y anticipo.—El trabajador tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. La Empresa estará obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

Artículo 13. Recibo de salarios.—La Empresa quedará obligada a entregarle a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

- Los datos de la Empresa, los profesionales y personales del trabajador.
- El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra. Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos.

CAPÍTULO TERCERO. Jornada, descansos, licencias y excedencias

Artículo 14. Jornada de trabajo.—La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la Empresa y Representantes de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información a los Representantes del Personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación de la Autoridad Laboral siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario semanal, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turnos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará, necesariamente, del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Artículo 15.- Horas complementarias pactadas y horas complementarias voluntarias.- En los contratos "a tiempo parcial", que se realicen entre la empresa y sus trabajadores, se podrán establecer horas pactadas y voluntarias con los siguientes criterios:

a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días, como mínimo. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

e) El número de horas complementarias de aceptación voluntaria por el trabajador, no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.