

Artículo 10: Fomento de la contratación indefinida

Sin perjuicio de la utilización por parte de las empresas de las modalidades de contratación previstas en este Convenio y de las contempladas en la legislación vigente en cada momento, las empresas, en su respectivo ámbito de actuación, fomentarán en todos aquellos casos en los que fuera posible en función de las concretas circunstancias y características de los puestos de trabajo y/o vacantes a cubrir, la contratación indefinida.

Artículo 11: Cobertura de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación que sean indefinidos o de categoría superior, tenderán, siempre que sea posible, a cubrirse mediante convocatoria interna y tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

Artículo 12: Jubilación parcial y contrato de relevo

A efectos de jubilación parcial se estará a lo que establezca, en cada momento, la legislación vigente con la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

El trabajador o trabajadora que estuviera interesado en pasar a situación de jubilación parcial lo comunicará a la empresa que estudiará, en cada caso, la solicitud; comprometiéndose a favorecer la jubilación parcial del trabajador, si las circunstancias profesionales, económicas o de otra índole lo permiten.

Artículo 13: Jubilación anticipada

Podrán acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la ley, debiendo en todo caso comunicar esta circunstancia a la empresa con dos meses de antelación a la fecha del hecho causante.

CAPÍTULO 3

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14: Criterios generales

1. Es un objetivo fundamental del presente Convenio favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector. Para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como a la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en las empresas.
2. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, aumentar o disminuir su número.
4. Atendiendo a estas especificaciones, las plantillas a que se refiere el presente Convenio Colectivo se encuadrarán en los siguientes grupos, subgrupos y niveles:

	FUNCIÓN	NIVELES
GRUPO I		
DIRECTIVOS	Personal con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de los objetivos a alcanzar en un campo o área determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación, en el ámbito funcional y territorial que le corresponda.	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes. Nivel 2.- Directores Territoriales. Directores de Unidad. Nivel 3.- Directores, Gerentes o Responsables del Centro

GRUPO II	FUNCIÓN	NIVELES
MANDOS INTERMEDIOS	Personal a las órdenes inmediatas del Grupo I de la Empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad un grupo de trabajadores, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados al grupo, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su grupo, haciéndolos compatibles en el tiempo con sus funciones de control y vigilancia.	Nivel 1.- Responsable de Área Nivel 2.- Responsable de Departamento
GRUPO III		
TÉCNICOS	Personal con cualificación específica tienen a su cargo un cometido determinado, con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo supervisar las tareas desempeñadas por el personal y desarrollar tareas de carácter operativo.	Nivel 1.- Técnico GRADUADO que dispone de los títulos capacitantes imprescindibles y obligatorios para el ejercicio de la profesión para la que ha sido contratado. Nivel 2.- Técnico TITULADO que dispone de los títulos capacitantes para el desarrollo de las funciones específicas propias del puesto. Nivel 3.- EXPERTO el que posee la experiencia, capacitación o conocimiento práctico necesarios para el desarrollo de las funciones propias del puesto.
GRUPO IV		
PERSONAL DE SOPORTE OPERATIVO	Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia; tareas de conducción, mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la Empresa; funciones de atención al cliente y las familias; comercialización de productos funerarios.	Nivel 1.- Oficial funerario.
	Personal con una experiencia inferior a un año que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia; así como la conducción, el mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la Empresa; atención al cliente y las familias; comercialización de productos funerarios.	Nivel 2.- Auxiliar funerario* * Transcurrido un año en el puesto, este personal promocionará de forma automática a Oficial Funerario. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio cumplan con este requisito pasarán de forma automática a la categoría de Oficial.
	Con independencia de su antigüedad en la empresa, personal operario de crematorios y cementerios; personal de recepción y atención a familias y clientes; personal que realiza exclusivamente funciones de comercialización de productos funerarios.	Nivel 3.- Personal de apoyo funerario
PERSONAL DE SOPORTE ADMINISTRATIVO	Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios, incluyendo tareas de gestión administrativa y contable, archivo, todas las tareas relacionadas con la contratación de servicios funerarios, así como tareas propias de recepción y atención al cliente. Este personal podrá tener auxiliares administrativos a su cargo.	Nivel 1.- Oficial Administrativo
	Personal que desarrolla tareas rutinarias meramente repetitivas relacionadas con la gestión administrativa, contable, archivo, así como de atención al cliente.	Nivel 2.- Auxiliar administrativo
GRUPO V	Este grupo solo tendrá virtualidad en aquellas empresas que no tengan externalizados estos servicios.	
SERVICIOS AUXILIARES	Personal que desarrolla funciones complementarias a la actividad funeraria y necesarias para el correcto funcionamiento de la empresa, tales como cafetería, restauración, limpieza y otras.	

CAPÍTULO 4

SALARIO Y RETRIBUCIONES

Artículo 15: Principios generales

- La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio, y los períodos de descanso computables como de trabajo.
- La nueva estructura retributiva que establece el presente Convenio general sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que puedan existir en cada empresa afectada por el presente convenio que quedan definitivamente derogados.
- En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituye uno de los objetivos fundamentales del presente Convenio, se lleva a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales entre los niveles retributivos que configuran la nueva tabla de salarios base que, a su vez, incorpora un abanico salarial más abierto.
- Paralelamente, se lleva a cabo una simplificación de los complementos salariales, desapareciendo conceptos salariales anteriores y regulando los mecanismos de compensación y sistemas de adaptación a la nueva estructura retributiva.