

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2021, del sector de Pompas Fúnebres, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 13 de abril de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO y U.G.T.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 29 de abril de 2021; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo,

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para los años 2020-2021, del sector de Pompas Fúnebres, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000645011994, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 30 de abril de 2021.- El Delegado Provincial, Agutín Espinosa Romero.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE POMPAS FÚNEBRES
DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA 2020-2021****DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación en el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas y su personal dedicadas a la actividad de pompas fúnebres.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio incluye a la totalidad de las personas que presten servicios en las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres, con excepción del personal legalmente excluido.

Artículo 4.- Vigencia.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre de 2021.

En cualquier caso, la vigencia del presente convenio se prorrogará en forma automática cada año cuando no se produzca denuncia del mismo por ninguna de las partes con un mes de antelación a la finalización del convenio o de la prórroga, de forma que en ese caso, se mantendrá inalterable el texto del articulado.

Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5.- Incremento.

Para el ejercicio de 2020 se acuerda una subida en el salario base en un 1,5%.

Para el ejercicio de 2021 se acuerda una subida en salario base en un 2%.

Para la categoría “Mozo auxiliar Funerario” se acuerda fijar para el año 2020 y 2021 un salario base en cuantía de 830€ .

Para el Plus Convenio, se acuerda fijar la cuantía de 150€ para los años 2020 y 2021

El resto de complementos salariales y extrasalariales en el presente convenio no experimentarán revisión alguna durante la vigencia del mismo y sus prórrogas.

Cláusula de garantía de mantenimiento de poder adquisitivo:

Para el año 2021 operará esta cláusula de garantía siempre que el I.P.C. de ese año supere el 2% con un tope del 0,5%. Si se diera esta revisión tendría carácter retroactivo.

Las subidas salariales acordadas se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero 2020. El abono de los atrasos podrá realizarse hasta el plazo máximo de un mes siguiente a la publicación en el BOP.

Artículo 6.- Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente “ad personam” en calidad de plus.

Artículo 7.- Denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado por períodos anuales salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos un mes de antelación a su vencimiento o prórroga en curso, debiendo tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 4 de este texto. Del escrito de denuncia habrá de darse traslado a la contraparte al mismo tiempo que a la autoridad laboral.

CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 8.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos se dará copia al trabajador en el momento de su firma, que podrá realizarse en presencia del delegado de personal si así lo requiriese el trabajador.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción se estará a lo establecido en el art. 15.1.b ET, con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Artículo 9.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa si existieran.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 10.- Contratos de formación.

El contrato de formación se regulará de acuerdo con la normativa vigente, se formalizará siempre por escrito y con asistencia del legal representante del menor.

Artículo 11.- Expediente de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores con treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente. Se facilitará a dichos representantes la documentación a que se refiere el citado expediente.

Artículo 12.- Cambio de titularidad de la empresa.

En el supuesto de que se produzca cambio de titularidad de la empresa, las dos empresas, cesante y entrante, reconocerán por escrito a los trabajadores afectados los derechos que tuvieran adquiridos, particularmente antigüedad, salario, categoría, etc.

JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS.**Artículo 13.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada laboral ordinaria será de 1826 h/ anuales de trabajo efectivo. A partir del 1 enero 2021 será de 1818 horas.

Por la particularidad de este sector se llevan a cabo horas de localización de los trabajadores que serán siempre de realización voluntaria, debiendo compensarse de manera independiente al resto de los conceptos salariales, en caso de realizarse.

Artículo 14.- Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido. Por su calidad de servicio permanente, la empresa procurará que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical. En el supuesto de que la jornada de trabajo fuera computada por la empresa cada quince días o cada cuatro semanas, los trabajadores podrán acumular su descanso semanal de forma tal que disfrutarán, en dicho caso de acumulación, de cuatro a ocho días de descanso.

Artículo 15.- Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará el calendario laboral, que contendrá mínimamente las fiestas locales y fechas del disfrute de las vacaciones.

Artículo 16.- Vacaciones.

El personal a quien sea de aplicación el presente convenio tendrá derecho a unas vacaciones de treinta días naturales de duración, retribuidas a razón de sueldo base más complemento personal no absorbible y revalorizable. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses comprendidos entre junio y septiembre, sin perjuicio del mantenimiento del servicio.

El personal que ingrese o cese en los servicios de las empresas durante el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar, en caso de ingreso, o a que se le compense en metálico, en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que se corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo, a cuyos efectos las fracciones inferiores a un mes se computarán como unidad completa.

Artículo 17.- Licencias.

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

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.

b) Por nacimiento de un hijo: 3 días. Cuando el trabajador precise, con tal motivo, hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 5 días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, que serán ampliados hasta 5 días cuando el trabajador precise con tal motivo hacer un desplazamiento al efecto. El quinto día de desplazamiento estará condicionado a la distancia superior a 100 km.

d) Por fallecimiento de los familiares enunciados en el apartado anterior: 3 días, que serán ampliables a cinco días si se precisa desplazamiento al efecto. El quinto día por desplazamiento estará condicionado a la distancia superior a 100 km.

e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Para concurrir a la realización de exámenes o pruebas en centros oficiales de formación académica o profesional, hasta un máximo de 10 días al año y por el tiempo indispensable, debiendo justificar previa y posteriormente la asistencia y realización de la prueba.

h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de Seguridad Social, debiendo justificarse la hora de inicio y final de la consulta.

i) Asuntos Propios: 1 día. Se solicitará con 7 días de antelación, salvo casos de urgente necesidad, y su concesión estará supeditada a las necesidades de la empresa. No se podrá disfrutar en días coincidentes con puentes, ni coincidir con el anterior ni posterior a un festivo, ni con el comienzo o final de vacaciones, ni acumularlo al descanso semanal.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Tendrán tal carácter, las que excedan de 9 al día, 40 a la semana ó 1.826 al año en 2020 y 1818 en el 2021.

Dada la actividad que realiza el sector, las horas extraordinarias que se realicen con motivo del fallecimiento, traslado y enterramiento tendrán el carácter de estructurales.

La hora extraordinaria será retribuida con un 75% sobre el incremento de la hora normal de trabajo que se calculará sobre el salario base, plus convenio y pagas extraordinarias, excluido el complemento personal no absorbible.

CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 19.- Ayuda por I.T.

En los casos de baja I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, excluido pluses no cotizables, todo ello a partir del día 20 de la baja.

No obstante, cuando la situación de la baja exija ingreso hospitalario y mientras subsista ésta, la empresa complementará el 100% a partir de que se produzca dicha situación.

En supuestos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% de la retribución que se derive de la aplicación del presente convenio, excluido pluses no cotizables, a partir del primer día de la situación de baja.

Artículo 20.- Ayuda por fallecimiento.

Cuando el trabajador fallezca, estando en activo, sus causahabientes percibirán el importe de una mensualidad si llevara menos de diez años de servicio y, a partir de los diez años, dos mensualidades.

Artículo 21.- Traslado por fallecimiento.

En el supuesto de que el trabajador falleciera como consecuencia de accidente de trabajo fuera de la localidad donde tuviera establecida su residencia habitual, los gastos que origine el traslado del cadáver serán sufragados por la empresa que, a tal efecto podrá suscribir póliza de seguro.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 22.- Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo cubrirán pólizas de accidentes laborales que garanticen al trabajador afectado las siguientes cantidades:

- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo: 22.345 euros.
- En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 23.000 euros.

SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 23.- La normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales será de escrupulosa aplicación para las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 24.- Reconocimientos médicos.

Con arreglo a la normativa vigente, las empresas deberán facilitar un reconocimiento médico de carácter anual a todos los trabajadores que presten servicios. De dicho reconocimiento se facilitará en su caso una copia al trabajador.

Artículo 25.- Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Aquellas empresas que vengan legalmente obligadas a ello, establecerán Delegados de Prevención de Riesgos Laborales con las competencias y prerrogativas que legalmente tengan atribuidas tales Delegados.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 26.- El salario base.

El salario base que corresponda al trabajador vendrá determinado, con arreglo a su categoría profesional, por las tablas salariales adjuntas al presente acuerdo como anexo I.

Artículo 27.- Antigüedad.

Complemento personal no absorbible y revalorizable. La cantidad que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo vinieran percibiendo el día 31-12-95 en concepto de antigüedad pasará, con efectos 1 de enero de 1996 a configurarse como complemento personal no absorbible y revalorizable en igual cuantía que el incremento que se pacte en convenio colectivo.

A partir de dicha fecha, 1 de enero de 1996, desaparece el complemento por antigüedad en el sector, con excepción de lo establecido en el párrafo primero.

Las empresas facilitarán certificación a cada uno de los trabajadores en la que se haga constar la cantidad que cada uno percibía en concepto de antigüedad a fecha 31-12-1995, al objeto de que dicha cantidad se reconozca como complemento personal no absorbible y revalorizable en la forma establecida en el párrafo primero del presente artículo.

A partir del ejercicio 2006 las cantidades certificadas a que alude el párrafo anterior se incrementarán en el mismo porcentaje pactado para la tabla salarial.

Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Una paga de verano, que se devengará en la primera quincena del mes de julio, consistente en treinta días de sueldo base más complemento personal no absorbible.
- b) Una paga de Navidad, que se devengará el día 22 de diciembre, consistente en treinta días de sueldo base más complemento personal no absorbible.
- c) Una gratificación anual en concepto de participación en beneficios, consistente en treinta días de salario base más complemento personal no absorbible, que se hará efectiva durante el mes de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

marzo del año siguiente al que corresponda, calculándose sobre las retribuciones correspondientes al período anual al que se refiere.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en función del tiempo efectivamente trabajado, de forma tal que sólo se devengarán íntegramente en el supuesto de que el tiempo trabajado sea de doce meses. En su caso y previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán prorratearse por períodos mensuales.

Artículo 29.- Nocturnidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que realicen jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que específicamente hayan sido contratados para realizar jornada nocturna, percibirán un plus de nocturnidad en función del número de horas que realicen en jornada nocturna, equivalente al 25% del sueldo base.

Artículo 30.- Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en los supuestos en que legalmente procedan y previa la pertinente declaración de pluses por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos en la cuantía y forma legalmente establecidos.

Artículo 31.- Plus de convenio y plus festivos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus denominado "plus convenio" en la cuantía que se refleja en las tablas salariales adjuntas. Dicho plus no se devengará en pagas extraordinarias, ni beneficios, ni vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus denominado "plus festivos" equivalente a 18,00€ que compensara los días festivos que se trabajen y ello con independencia de los descansos o demás cuestiones, debiendo respetarse las mayores cantidades que pudieran estar recibiendo aquellos trabajadores que ya lo tuvieran establecido.

A partir del año 2021, con carácter especial en Navidades, el plus festivos es de 25,00€ para los trabajadores que trabajen y realicen turnos durante los días 25 diciembre, 1 y 6 de enero.

Artículo 32.- Dietas y kilometraje.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán por el concepto expresado la cantidad que se recoge como anexo de las tablas salariales, en la forma igualmente expresada en dicho anexo.

Artículo 33.- Premio de vinculación.

El personal que se jubile con más de diez años de servicio en la empresa percibirá de la misma una gratificación equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base y antigüedad por cada 5 años de servicio.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 34.- A los trabajadores que ostenten cargos de representación en las empresas afectadas por este convenio se les reconocerán todos y cada uno de los derechos reconocidos legalmente, en la forma y con los requisitos que en cada momento se establezcan por Ley.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

Artículo 36.- 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

c) Las relativas a la 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.

Artículo 37.- Se considerarán 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 servicio, 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 5 días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de previos 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 soliciten.

g) La embriaguez, 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.

Artículo 38.- Se considerarán faltas muy graves la reiteración de las faltas consideradas como graves, o aquellas que supongan fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como el hurto o robo a sus compañeros, terceros, clientes y empresa.

Artículo 39.- Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo de terminado en los artículos precedentes de este convenio y en la normativa general. De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 40.- Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a 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.

Artículo 41.- Inaplicación.

En el procedimiento de descuelgue y en el caso de acuerdo de las partes durante el período de consultas, el acuerdo de descuelgue deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa. El acuerdo de descuelgue por cualquiera de las materias recogidas en la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ley tendrá una duración no superior a un año, salvo que resulte de aplicación un nuevo convenio que afecte a dicha empresa.

En el contenido del acuerdo de descuelgue las partes podrán pactar la recuperación de las condiciones laborales perdidas objeto de descuelgue.

Por otra parte, y en caso de desacuerdo de las partes durante el periodo de consultas, éstas deberán someter sus discrepancias a la comisión paritaria de convenios, siempre con carácter previo al recurso de los procedimientos de mediación.

No obstante, en esta materia, si una vez pasado el trámite ante la comisión paritaria y posteriormente frente al organismo al que se refiere el artículo del convenio colectivo número 45 (A.S.E.C.), persistiese el desacuerdo en cuanto a la inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión consultiva regional de convenios colectivos regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha.

El resultado de los procedimientos a los que se refiere los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria del presente convenio a los solos efectos de depósito.

En esta materia se estará a lo dispuesto, en el artículo 82.3 del E.T. (RCL 1995. 997) según Ley 3/2012.

Artículo 42.- Promoción y formación profesional en el trabajo.

1.- El trabajador tendrá derecho.

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- A la concesión de permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 43.- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios, que tendrá como función conocer, resolver, vigilar, etc., las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del mismo.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cada una de las partes, previa petición formal con establecimiento del orden de día.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 44.- Legislación subsidiaria.

Todo lo no previsto en el presente convenio se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal vigente

Artículo 45.- Unidad de lo pactado.

Las tablas de retribuciones que se incorporan a este convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrá fuerza de obligar en el Sector de Pompas Fúnebres. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 46.- Grupos y Categorías profesionales. Funciones de puestos de trabajo.

La clasificación del personal en las empresas del ámbito del presente convenio atenderá, por una parte, al grupo de clasificación en que se integra cada una de las categorías profesionales, y por otra a las siguientes áreas de actividad o escalas: administrativa, funeraria y de servicios generales.

Dicha clasificación con las funciones de cada una de las categorías profesionales, se recoge 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 no lo requieren.

GRUPO I . ADMINISTRATIVO.

- Jefe/a de OFICINA: Es la persona con alto grado de autonomía que tiene la responsabilidad ante la empresa, por lo que se refiere a los servicios de la oficina a su cargo y dirige la distribución realizando los servicios en ella, manteniendo la disciplina adecuada en el personal a sus órdenes y coordinando entre sí las distintas secciones. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo.

- Agente Ventas: Es el empleado o empleada 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 ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse.

- Agente Compras: Tiene por misión la adquisición de los bienes y efectos relativos al tráfico de la empresa. Cuando no es necesario esta plaza, esta misión la desempeña Jefe/a de Oficina, en defecto, Oficial/a Administrativo o Agente de Ventas.

- Oficial/a Administrativo: Es el empleado o empleada que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieran propias iniciativas, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de seguros sociales, elaboración de nóminas, etc.

- Auxiliar Administrativo: Es el empleado o empleada sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la propia oficina.

GRUPO II. FUNERARIOS.

- Funerario/a de Primera: Trabajador que se dedica a la construcción de ataúdes, forrado, tapiado, repasado y adorno de los mismos. Realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres tales como la carga y descarga de cadáveres, actúa a las órdenes de los Agentes de Ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, sabe diseñar y aserrar la madera delicada a la construcción de ataúdes y posee conocimientos elementales sobre el servicio de pompas fúnebres. Además, tendrá la capacidad necesaria para vestir y acondicionar el cadáver y demás tareas similares; capacidad para conducir coches de la empresa, atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo. También realizará tareas de incineración.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Conductor/a: Es el trabajador que, con capacidad profesional necesaria para ello, tiene a su cargo la conducción de cadáveres o restos mortales en auto-fúnebre y camioneta furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el cementerio o de una población a otra, atiende el buen estado y limpieza de los vehículos y procura conservarlos siempre de forma que puedan ser utilizados en cualquier momento, dando cuenta a sus superiores de cuantas necesidades crea convenientes respecto a motores, herramientas, etc. Además, ayudará al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre el coche fúnebre y de éste hasta la sepultura.

- Funerario/a de Segunda: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza la carga de cadáveres, gestiones de documentos y demás trabajos necesarios para la realización del servicio, vestir y asear cadáveres, procurando, mediante la práctica, ir adquiriendo los conocimientos necesarios para pasar a Funerario de Primera.

- Mozo/a Auxiliar de Funerario: Es el trabajador, que ayuda al Funerario y carece de los conocimientos y capacidades mínimos para desempeñar funciones de Funerario de segunda, no pudiendo realizar traslados del cadáver de forma individual. En esta categoría el trabajador podrá permanecer dos años como máximo.

GRUPO III. SERVICIOS GENERALES.

- Portero/a: Es el personal que de conformidad con las instrucciones recibidas de sus superiores, tiene a su cargo los accesos de los locales de la empresa y de las personas que entran y salen de los mismos. Realiza funciones de custodia y vigilancia.

- Vigilante/a Nocturno: Es el personal que siguiendo las órdenes de la empresa, tiene a su cargo durante la noche la vigilancia de las instalaciones de la empresa, así como la responsabilidad de este servicio.

- Limpiador/a: Es el personal que se encarga de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como de los elementos utilizados en los distintos servicios.

Artículo 47.- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes se comprometen a velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, religión o convicciones; y también velar por que la aplicación de las normas laborales no suponga infracciones que pudieran menoscabar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Asimismo, las partes firmantes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres afectados por el presente Convenio. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación Laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/ras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes del convenio 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:
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

-Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo.

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.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.

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:

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.

-Acciones positivas en materia de conciliación:

Informar 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.

-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.

Artículo 48. Prevención del acoso sexual y por razón de género

Las partes se comprometen a que en las empresas se cree y mantenga un entorno laboral donde se respete la intimidad y la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad, principalmente de la mujer, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual. El acoso por razón de género, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma. Pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros o compañeras de trabajo o incluso de terceros o terceras, ajenos o ajenas a la empresa

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

y pueden afectar a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Las conductas que en base a este artículo sean calificadas como de acoso sexual o por razón de género se tipifican como faltas muy graves en régimen sancionador establecido por este convenio, pudiéndose ser sancionadas con hasta el despido disciplinario.

Artículo 49.-las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.-(Firmas ilegibles).

ANEXO I. CONVENIO COLECTIVO POMPAS FUNEBRES CIUDAD REAL

TABLAS SALARIALES PARA 2020

TABLAS SALARIALES PARA 2021

	<i>Salario Mes 2020</i>	<i>Plus Convenio 2020</i>	<i>Salario Mes 2021</i>	<i>Plus Convenio 2021</i>
GRUPO I				
Jefe/a de Oficina	1082,65	150,00 €	1104,30	150,00 €
Agente de Ventas	1082,65	150,00 €	1104,30	150,00 €
Agente de Compras	1082,65	150,00 €	1104,30	150,00 €
Oficial/a Administrativo	1013,26	150,00 €	1033,52	150,00 €
Auxiliar Administrativo	902,21	150,00 €	920,25	150,00 €
GRUPO II				
Funerario/a de 1ª	1013,26	150,00 €	1033,52	150,00 €
Conductor/a	998,71	150,00 €	1018,68	150,00 €
Funerario/a de 2ª	902,21	150,00 €	920,25	150,00 €
Mozo/a Aux. Funerario	830,00 €	150,00 €	830,00€	150,00 €
GRUPO III				
Portero/a	902,21	150,00 €	920,25	150,00 €
Vigilante/a Nocturno	902,21	150,00 €	920,25	150,00 €
Limpiador/a	902,21	150,00 €	920,25	150,00 €

Dietas y kilometrajes. -Los trabajadores que precisen desplazarse al servicio y en vehículo de la empresa, percibirán compensación de gasto de 0,10 euros/km para el ejercicio 2020 y para el 2021. A la misma vez percibirán compensación de gastos a partir del kilómetro 15, no siendo en ningún caso remunerados los 15 primeros kilómetros recorridos desde el límite del término.

Plus festivo.- La cantidad será de 18,00 euros por cada día festivo.

A partir de 2021, será de 25€ cuando se trabaje en día festivo especial Navidad., en concreto en los días 25 diciembre, 1 y 6 enero.

ANEXO II. CLÁUSULA DE GÉNERO NEUTRO

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

No obstante, las empresas velarán por el estricto cumplimiento de la legalidad respecto de la igualdad de hombres y mujeres en las relaciones laborales. Así, adoptarán las medidas necesarias para impedir situaciones de discriminación por razón de sexo.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 1438

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>