

administración autonómica**SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
CIUDAD REAL
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio colectivo del Sector de las Pompas Fúnebres para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 17-06-2013, mediante el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), 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.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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), modificado por Decreto 116/2007, de 10 de julio y el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real, acuerda:

1º.-Ordenar la inscripción de la resolución y el texto del Convenio, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo y Economía, siendo su código 13000645011994, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 17 de julio de 2013.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS
FÚNEBRES DE CIUDAD REAL****ASISTENTES:****REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL.**

- Rafael Rodríguez Cárdenas.
- Miguel Ángel Saucedo Mayoral.
- Cecilia María Medina Camacho (Asesora).
- Araceli Doménech Sebastía (Asesora).

U.G.T.:

- José Luis Rodríguez García (Asesor).
- Francisco José Guzmán Chaparro.

CC.OO.:

- Antonio Cervantes Jiménez (Asesor).
- Miguel Jiménez Díaz-Merino (Asesor).

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.

En Miguelturra siendo las 12,30 horas, del día 14 de marzo de 2013, se reúnen las personas relacionadas arriba, en calidad de representantes empresariales más significativos en el presente ámbito y organizaciones sindicales, con el objetivo de constituir la Comisión Negociadora del Convenio del Sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Ciudad Real y acuerdan:

Primero.-Que con esta reunión queda constituida la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres.

Segundo.-Que se emplazan para tener una reunión del día 3 de abril de 2013, a las 11,00 horas, en la sede de U.G.T.

Tercero.-Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

Asociación de empresarios de Pompas Fúnebres.-Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, km. 3. Miguelturra.

CC.OO.-Calle Alarcos, número 24-2ª planta. Ciudad Real.

U.G.T.-Calle Alarcos, 24-1ª planta. Ciudad Real.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.-(Firmas ilegibles).

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES DE CIUDAD REAL 2013-2014

ASISTENTES:

PARTE EMPRESARIAL:

- Araceli Doménech Sebastia.
- Rafael Rodríguez Cárdenas.

PARTE SOCIAL:

CC.OO.:

- Joaquín García Poblete.
- Miguel Jiménez Díaz-Merino.

U.G.T.:

- Francisco José Guzmán Chaparro.
- José Luis Rodríguez García.
- Victoria Martín Martín.

En Ciudad Real siendo las 12,00 horas del día 6 de junio de 2013, reunidos los arriba relacionados en los locales de U.G.T., han adoptado los siguientes acuerdos.

1. La firma del convenio colectivo de pompas fúnebres de la provincia de Ciudad Real 2013-14.
2. Para las tablas definitivas del 2013 y 2014 forman parte del texto del convenio colectivo como anexo I.
3. La subida salarial para 2013 será de un 0,6% y para el 2014 de un 0,7%. La subida del 2013 se cobrará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de dicho año y tras la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.
4. En el año 2014 habrá revisión salarial si el I.P.C. de ese año excede del 2% y con un tope del 0,6%. Si hubiera revisión de las tablas del 2014 esta no tendría carácter retroactivo y solo serviría para fijar las tablas definitivas de ese año.

En prueba de conformidad firman las partes la presente acta a los efectos oportunos.-(Firmas ilegibles).

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.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL
PARA 2013-2014

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.

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 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014.

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.

Artículo 5.-Incremento.

Para el ejercicio de 2013 se acuerda incrementar todos los conceptos salariales y cantidades recogidas en el texto del convenio en un 0,6%. Los atrasos derivados del carácter retroactivo (1-1-2013) se pagarán una vez publicado este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para el ejercicio de 2014 se acuerda incrementar todos los conceptos salariales y cantidades recogidas en el texto del convenio en un 0,7%.

Cláusula de garantía de mantenimiento de poder adquisitivo: Operará en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. en cada uno de los años registrara un porcentaje superior, al establecido como subida salarial para ese año.

Esta cláusula solo operará en el caso de que el I.P.C. real sea superior a la subida practicada.

Para el período 2013 queda en suspenso esta cláusula de garantía, por lo que las tablas salariales para 2013 son definitivas.

Para el año 2014 operará esta cláusula de garantía siempre que el I.P.C. de ese año supere el 2% y con un tope del 0,6%. Si se diera esta revisión no tendría carácter retroactivo y solo serviría para fijar las tablas definitivas del 2014.

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.

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.

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 cuya duración estarán conforme a la normativa vigente.

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.

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, y en cómputo anual, de 1.826 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.

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.

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: Quince días.
- b) Por nacimiento de un hijo, tres días. Cuando el trabajador precise, con tal motivo, hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.
- c) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, que serán ampliados hasta cinco cuando el trabajador precise con tal motivo hacer un desplazamiento al efecto.
- d) Por fallecimiento de los familiares enunciados en el apartado anterior, tres días, que serán ampliables a cinco si se precisa desplazamiento al efecto.
- e) Por traslado de domicilio habitual, dos 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 diez 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.

Artículo 18.-Horas extraordinarias.

Tendrán tal carácter, las que excedan de 9 al día, 40 a la semana ó 1.826 al año.

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, todo ello a partir del día 20 de la baja.

No obstante, cuando la situación de la baja exija internamiento 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.

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 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.

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: 22.015 euros.
- En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 22.665 euros.

Las citadas cantidades entrarán en vigor treinta días después de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia y mantendrán su vigencia hasta la publicación de la nueva cuantía. A partir del 2012 se actualizarán las mismas en el porcentaje idéntico al de subida de convenio.

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:

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.

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 marzo del año siguiente al que corresponda, calculándose sobre las retribuciones correspondientes al período anual a 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 de festivos" equivalente a 13,60 euros para el año 2013 y de 13,70 para el 2014 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.

Artículo 32.-Diets 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 cinco 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.

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.

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.

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 vio lentas 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 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.

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) 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 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.

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.

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.

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 general.

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.-Funciones de puestos de trabajo.

Funerario de Primera: Es el operario mayor de veinticinco años que se dedica a la construcción de ataúdes, forrado, tapizado, 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 conducir coches de la empresa y vestirá los cadáveres.

Conductor: 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 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.

Mozo 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 y que además carece de carnet de conducir, esté o no el permiso al servicio de la empresa.

Artículo 47.-las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.-(Firmas ilegibles).

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.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA 2013 Y 2014 DEL CONVENIO DE POMPAS FUNEBRES

GRUPO I	TABLAS DEFINITIVAS 2013		TABLAS PROVISIONALES 2014	
	Salario mes	Plus convenio	Salario mes	Plus convenio
Jefe de Oficina	1.028,16	142,24	1.035,36	143,24
Agente de Ventas	1.028,16	142,24	1.035,36	143,24
Agente de Compras	1.028,16	142,24	1.035,36	143,24
Oficial Administrativo	962,27	142,24	969,01	143,24
Auxiliar Administrativo	856,8	142,24	862,8	143,24
GRUPO II	Salario mes	Plus convenio	Salario mes	Plus convenio
Funerario de 1ª	962,27	142,24	969,01	143,24
Conductor	948,45	142,24	955,09	143,24
Funerario de 2ª	856,8	142,24	862,8	143,24
Mozo Auxiliar Funerario	717,67	142,24	722,69	143,24
GRUPO III	Salario mes	Plus convenio	Salario mes	Plus convenio
Portero	856,8	142,24	862,8	143,24
Vigilante Nocturno	856,8	142,24	862,8	143,24
Limpiador/a	856,8	142,24	862,8	143,24

Dietas y kilometrajes.-Los trabajadores que precisen desplazarse al servicio y en vehículo de la empresa, percibirán compensación de gasto de 1,08 euros/km. para el ejercicio 2013 y de 1,09 euros/km. para el 2014. 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.-Para el ejercicio 2013 se establece la cantidad de 13,60 euros por cada día festivo. Para el ejercicio 2014 la cantidad será de 13,70 euros por cada día festivo.-(Firmas ilegibles).

Anuncio número 4778

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.