

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de Consejería de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Catorce de febrero de dos mil veintidós. LADELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARIA MESTRE GARCÍA.

Nº 13.350

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0054/2022

Fecha: 11/03/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11001575011988

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SECTOR POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2022, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-02-2022, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 3-03-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al SECTOR POMPAS FUNEBRES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 11 de marzo de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADAS SCHULZ.

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

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 todas las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 tres años (01-01-2020 a 31-12-2022) y entrará en vigor al día siguiente de su firma. Los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020, salvo aquellos conceptos en los que se especifique su actualización con posterioridad.

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 hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 3. Jornada laboral

La jornada laboral tendrá carácter anual y será de 1.826 horas efectivas de trabajo para los años 2020 y 2021. En el año 2022 la jornada laboral será de 1810 horas anuales. Entre el final de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el persona trabajadora/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 todas las personas trabajadoras de las empresas, siempre acordado con los representantes de las personas trabajadoras.

Se acuerda la posibilidad, previa negociación entre la dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora afectada, 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

La persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos.

Artículo 5. Incremento y revisión salarial

Los incrementos salariales pactados serán incluidos en las tablas salariales incorporadas al presente convenio colectivo.

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 persona trabajadora tenía por este concepto, al 31/12/2016, el mismo incremento salarial pactado (año 2020: 1,5%; año 2021, 2,5%; año 2022, 3,5%).

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:

- Pago de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Pago de julio: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- Pago de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades, siempre y cuando exista acuerdo firmado entre Empresa y la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora, 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 9 bis. Plus festivo especial

Las personas trabajadoras generarán el derecho al abono del "plus de festivo especial" cuando presten servicios los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, teniendo éste un importe de 150€ por día de festivo especial trabajado, con efectos del 1 de enero de 2021, y manteniéndose el mismo importe durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 10. Dietas y gastos de desplazamiento

A partir de la firma del Convenio, las empresas, dentro de los límites fiscales establecidos con carácter general, vendrán obligadas a rembolsar a la persona trabajadora, 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 0,265 euros para el año 2020, 0,271 euros para el año 2021 y 0,280 euros para el año 2022 por kilómetro recorrido durante los primeros 800 kilómetros. Este plus será de 0,352 euros para el año 2020, 0,361 euros para el año 2021 y 0,374 euros para el año 2022 por kilómetro recorrido a partir de los 800 kilómetros. Esta cantidad compensará el exceso de jornada que las personas trabajadoras 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 ambas personas trabajadoras 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 personas trabajadoras condiciones económicas más beneficiosas de las aquí pactadas por estos conceptos (traslados y/o desplazamientos), estarán obligadas a mantenerlas; así como aquellas cuestiones que mejoraran el texto de este artículo.

Artículo 11. Plus de transporte

Las personas trabajadoras afectadas/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 21,76 euros para el año 2020, 22,30 euros para el año 2021 y 23,08 euros para el año 2022.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, en dicho mes.

Para aquellas empresas que con anterioridad a la creación de este artículo tuviesen reconocido este concepto en nóminas, estarán obligados a incrementarle a sus personas trabajadoras la cantidad de 20,00 euros para el año 2020, 20,46 euros para el año 2021 y 20,93 euros para el año 2022, 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 una persona trabajadora 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 Persona trabajadora.

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) 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, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

d) 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.

e) Un día natural, por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

g) 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 laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, siendo requisito de su concesión que la persona trabajadora que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

Durante el tiempo que la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El excedente voluntario que no solicite, por escrito, el reintegro quince días antes de la terminación del plazo de esta, causará baja definitiva en la Empresa.

El reintegro 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 reintegro no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Excedencia Forzosa:

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

a) Nombreamiento 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.)

b) Las personas trabajadoras 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 o acogimiento permanente, 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. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

El período en que la persona trabajadora 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 persona trabajadora/a podrá resolverse el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

Artículo 18. Preaviso de la persona trabajadora al causar baja voluntaria

Todas las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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. Premio por Jubilación

Las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, a su formación, la empresa abonará la cantidad de 90,73 euros para el año 2020, 92,99 euros para el año 2021 y 96,24 euros para el año 2022, que previa justificación, se matricule en enseñanzas regladas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y con aprovechamiento de las mismas.

Artículo 22 bis. Plus de bolsa de estudios

Se abonará en el mes de agosto, justificándose con documentación oficial por el persona trabajadora/a antes del 31 octubre siguiente, una cantidad de 75€ al año por hijo/a matriculado en estudios escolares o universitarios, desde los 3 a los 22 años, manteniéndose el mismo importe durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 23. Seguridad y salud laboral

Las empresas y personas trabajadoras 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:

a) 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 persona trabajadora, en cuanto al horario, duración y número de asistentes a los mismos.

b) Inmunización del Personal: Todas las personas trabajadoras 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.

c) Medios de Protección: Para el caso de servicios judiciales y aquellos en los que fueran necesarios, las empresas dotarán a sus personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectados y para el desarrollo de los trabajos descritos.

d) 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 operativa, 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 1ª y Conductor.

Nivel retributivo: El actual para Funerarios de 1ª 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 2ª.

Nivel retributivo: El actual para funerarios de 2ª.

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: 816,49 € + pluses para el año 2020; 836,90 € + pluses para el 2021 y 866,19 € + pluses para el año 2022.

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 persona trabajadora/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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, debiendo en todo momento las citadas personas trabajadoras mantener los mismos en perfecto estado de uso y limpieza.

Se establece que para el caso de causas no imputables a la persona trabajadora 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 impermeable o similar. Uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata.
- Resto del personal: Uniforme de invierno; zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta 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.

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.

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 todas las personas trabajadoras 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

Las personas trabajadoras 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 34 bis. Crédito sindical en la negociación de convenios colectivos

El tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores a las reuniones de negociación del Convenio Colectivo no computarán como parte del crédito sindical, incluso aunque el turno de trabajo no coincida con el horario de sesiones de las reuniones.

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 a la persona trabajador/a.

Igualmente se acuerda que, a toda persona trabajadora nueva, 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 las personas trabajadoras, 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, sito en Calle Algodonales, 7, POL. INDUSTRIAL, ZONA FRANCA, Cádiz, y en el del Sindicato Provincial en CCOO Hábitat Cádiz, Avenida de Andalucía, 6. 4ª Planta 11008 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 de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, BOJA 25 abril de 2016.

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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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 todas las personas trabajadoras de la misma, siempre y cuando estas personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. Para el supuesto de no aceptación de alguna persona trabajadora por la Cia. de Seguros, la empresa quedará exonerada del pago a dicho persona trabajadora 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 personas trabajadoras copia, fotocopia o certificación acreditativa de que el persona trabajadora 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 2023.

Artículo 41. Faltas y sanciones

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

• 1.- Se considerarán faltas leves:

- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.
- 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.
- Las relativas a falta de pulcritud personal.
- No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
- No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.
- 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 considerarán faltas graves:

- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- No acudir al trabajo un día sin causa justificada, o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.
- Pronunciar blasfemias en actos de servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- 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.
- Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se le soliciten.
- La embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 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:

- 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.
- 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 y el acoso moral por razón de sexo.

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 Trabajadores.

De las sanciones de faltas graves y muy graves se dará traslado a la persona trabajadora 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, concurren 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 las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras de éstas, conservarán las mismas condiciones laborales que cada uno de ellos/as tenían reconocidas.

Artículo 44. Plan de igualdad

Se acuerda mantener el Plan de Igualdad del anterior Convenio Colectivo con una serie de modificaciones/ampliaciones, como Anexo I.

**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, así como 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 (“ET” o “Estatuto de los Trabajadores”). 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 deberán 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 la promoción de la igualdad en la negociación colectiva

Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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.

En particular, cumplir con todo lo establecido en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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 personas 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.

Acciones positivas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se deberán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que mantuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**ANEXO II.
TABLA DE SALARIOS**

	Año 2020 Salario Base	Año 2021	Año 2022
	Salario Base	Salario Base	Salario Base
Grupo I -			
Nivel 1	1.180,02 €	1.209,52 €	1.251,85 €
Nivel 2	1.180,02 €	1.209,52 €	1.251,85 €
Grupo II			
Nivel 3	1.145,29 €	1.173,92 €	1.215,00 €
Nivel 4	1.096,41 €	1.123,82 €	1.163,16 €
Nivel 5	1.059,94 €	1.086,44 €	1.124,47 €
Grupo III			
Nivel 6	1.145,29 €	1.173,92 €	1.215,00 €
Nivel 7	1.006,44 €	1.031,60 €	1.067,71 €
Nivel 8	992,55 €	1.017,36 €	1.052,97 €
Nivel 9	937,03 €	960,45 €	994,07 €
Nivel 10	SMI	SMI	SMI
Grupo IV			
Nivel 11	SMI	SMI	SMI

Firmas.

Nº 28.441

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: OPUNTIA SUMIN. Y SERVICIOS, SL

Expediente: 11/01/0236/2021

Fecha: 11/03/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE MIGUEL

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa OPUNTIA SUMINISTROS Y SERVICIOS S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2025, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 28-12-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 18-12-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el