



RESOLUCIÓ de 23 de desembre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2023 - 2024 (codi de conveni núm. 43000642011993).

Fets

Únic. En data 30.10.2023, el senyor Alvaro Manuel Urzaiz Lopez, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA subscrit per les parts negociadores en data 02.10.2023. No obstant això, el dia 12.12.2023, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin una mancança de documentació del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 28.09.2023 i presentada de nou al REGCON, 22.12.2023.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2023 - 2024, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 22 de desembre de 2023

El director dels Serveis Territorials , e.f.
Jordi Fortuny Guinart

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de l'Empresa Municipal de Serveis Funebres Municipal de Tarragona para los años 2023-2024

Capítol I. Condicions generals

Artículo 1. Àmbit funcional

Este convenio regula las relaciones laborales de la Empresa Municipal de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona S.A. y su personal.

Artículo 2. Àmbit territorial

Este Convenio es de ámbito local y se incluyen todas las actividades de la empresa.

Artículo 3. Àmbit personal

Quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Artículo 4. Vigencia, denuncia y prórroga

El Convenio colectivo es vigente a todos los efectos, salvo que se disponga otra cosa en los artículos correspondientes, el día 1 de enero de 2023 independientemente de la fecha de publicación en el Diario Oficial. La duración será de dos años por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2024.

La denuncia para la revisión del Convenio se efectuará por escrito y dentro de los dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

La denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las representaciones, firmantes del Convenio, comunicándolo en primer lugar a la otra parte y después a la Autoridad Laboral.

Una vez denunciado el convenio estará vigente en su totalidad hasta la firma del siguiente.

Prórroga. Si ninguna de las partes que conciertan el acuerdo denuncia su vigencia, se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensan y absorben en cómputo anual las existentes cualquiera que sea la naturaleza y origen de estas.

Artículo 6. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier disposición que pudiera sustituir o modificar al mismo.

Artículo 7. Comisión paritaria, conciliación y mediación

Comisión paritaria. Se constituye la comisión Paritaria en el artículo 85 apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores como órgano de interpretación y vigilancia del Convenio que tiene como funciones:



- a) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación de la aplicación del Convenio Colectivo.
- b) Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no reguladas en este Convenio.
- c) Intervención mediadora en las reclamaciones salariales, sanciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y despidos que afecten a cinco o más personas.
- d) La comisión estará facultada para incorporar al Convenio Colectivo los acuerdos que puedan acordarse a nivel estatal.
- e) Estudiará y resolverá la creación de nuevas categorías profesionales definiendo sus funciones que en ningún caso podrán entrar en contradicción con acuerdos de ámbito estatal.
- f) En general, para todo lo que le sea encomendado en el presente Convenio.
- g) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales que se les sometan.
- h) las de interpretación y aplicación de lo pactado.

El ejercicio de las funciones anteriores no obstaculizará en ningún caso la competencia jurisdiccional prevista en las disposiciones legales.

La comisión paritaria estará formada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

Conciliación y mediación. Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento de los procedimientos de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan producirse durante la vigencia del convenio.

Capítulo 2. Retribuciones

Artículo 8. Salario

Los incrementos para los años de vigencia del Convenio será la dispuesta para los empleados públicos a nivel estatal.

El colectivo de atención a las familias tendrá un incremento adicional de 50 euros brutos mensuales y del mismo importe en las pagas extraordinarias a partir de 1 de julio de 2023 y de otros 50 euros brutos mensuales de la misma forma a partir de 1 de enero de 2024.

Artículo 9. Antigüedad

Desde el 1 de junio de 2000 no se incrementará el concepto de antigüedad. Los importes reconocidos a cada trabajador hasta el 31 de mayo de 2000 figurarán como un complemento ad personam y no experimentarán las variaciones de la tabla salarial.

Artículo 10. Compensación de antigüedad

Como compensación se establece una gratificación pagable el mes de septiembre y la percibirán las personas trabajadoras que actualmente la cobran. Estos importes se mantendrán al personal en las categorías que tuviera cada trabajador con fecha 31 de mayo de 2000. Esta gratificación no la percibirá el personal de nuevo ingreso y tendrá los incrementos que experimente la tabla salarial.



Artículo 11. Plus de festivos especiales

El personal que preste sus servicios los días 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 115,13 euros brutos en 2023. Este plus tiene el carácter de no consolidable de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Este plus se hará efectivo en el mes de septiembre. Igualmente, las personas trabajadoras percibirán la misma cantidad dos días más a determinar de común acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores. Si no mediara acuerdo esos días serán el viernes santo y el lunes de pascua.

Igualmente, para todos los trabajadores se establece un plus de 235,35 euros anuales para el año 2023 que gratificarán los domingos trabajados. El importe total se hará efectivo en el mes de septiembre.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

Se tienen que percibir dos pagas extraordinarias de una mensualidad de salario de la tabla más el complemento ad personam pagaderos en las siguientes fechas:

- Extra de verano. Entre el 15 y el 20 de junio.
- Extra de Navidad. Entre el 15 y el 20 de diciembre.

Igualmente, se establece una tercera paga denominada de beneficios por importe de una mensualidad del salario de la tabla y complemento ad personam pagadera entre el 15 y 20 de marzo.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con los recargos establecidos en la legislación aplicable y las horas extraordinarias que se realicen en festivos y nocturnos tendrán un recargo del 100 por 100.

Artículo 14. Otros conceptos

a) Plus disponibilidad.

La empresa podrá determinar que la actividad se preste con cuadrantes que posibiliten la existencia de una bolsa de horas para poder ser utilizada en tiempo de disponibilidad, definido como el tiempo de trabajo efectivamente realizado durante las guardias o las prolongaciones de la jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada laboral ordinaria, las horas realizadas se imputarán al defecto de jornada anual ("bolsa"). En los casos en los que se deba prolongar la jornada por necesidades organizativas dicha prolongación no podrá sobrepasar el tiempo necesario para prestar un servicio adicional. Para el personal funerario, a estos efectos, se considerará que un servicio de recogida o sepelio tiene una duración de dos horas. El personal de atención a las familias caso de tener que prolongar su jornada, el tiempo será el necesario para atender la actividad del centro.

Igualmente, para el personal funerario podrá establecerse un sistema de guardias localizadas de 12 horas de duración como máximo que se determinarán según cuadrante, durante el que los trabajadores tendrán que estar localizables a través de teléfono móvil y tendrán la obligación de acudir al centro en el menor tiempo posible a la recepción de la llamada sin que en ningún caso pueda ser superior a treinta minutos.



Para el personal funerario, cada servicio que se realice durante la guardia se computará como dos horas. El servicio en tiempo de prolongación será el efectivamente realizado.

Tanto para el personal funerario como para el de atención a las familias una vez agotada la "bolsa de horas", si existiera más tiempo empleado en situación de disponibilidad (prolongaciones de jornada o servicios en situación de guardia localizada) tendrán la consideración de horas extraordinarias y se abonarán en enero del año siguiente conforme a lo dispuesto en le presente convenio.

En todo caso, debe respetarse siempre (salvo causas de fuerza mayor derivadas de la propia actividad de la empresa, por ejemplo, desastres sobrevenidos, pandemias, etcétera) el período de descanso mínimo de doce horas entre jornadas y las nueve horas de trabajo efectivo.

El personal de coordinación de servicios podrá percibir plus de disponibilidad si atendiera incidencias en turnos de guardia.

El plus de disponibilidad se abonará según lo dispuesto en tabla aneja.

b) Nocturnidad. Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 y las 06 horas devengarán 1,30 euros por cada hora de trabajo efectivo.

Los trabajadores que perciben como complemento personal no compensable ni absorbible la cantidad de 60 euros brutos mensuales por 12 mensualidades cuyo devengo procede de la prestación de servicios en turno fijo de noche antes de 15 de julio de 2019 seguirán cobrando esta cantidad y de la misma forma.

c) Kilometraje. Cuando por razones del servicio los trabajadores deban efectuar un desplazamiento fuera de las provincias de Tarragona y Barcelona y el mismo supere entre la ida y la vuelta los 250 kilómetros, percibirán un complemento adicional a razón de 0,10 euros por kilómetro efectuado a contar desde el inicio del desplazamiento.

Capítulo 3. Condiciones de trabajo

Artículo 15. Jornada

La jornada semanal es de 40 horas semanales de trabajo efectivo la cual representa un total anual de 1800 horas.

Cada año la empresa elaborará un calendario laboral del centro en el que se establecerá el cómputo anual y los posibles excesos y o defectos de jornada máxima anual, debiendo entregar copia de estos al representante legal de los trabajadores.

Artículo 16. Cuadrantes. Turnos de trabajo

La jornada diaria vendrá determinada en los cuadrantes que elaborará la empresa. La misma tendrá que realizar las adaptaciones necesarias para que todas las personas trabajadoras disfruten de un número similar de días de descanso coincidiendo con fines de semana.

Personal funerario. Desarrollará su trabajo mediante un sistema de turnos que se ajustará a las siguientes disposiciones:

- Se establece el siguiente sistema de rotación de referencia:

7 días de trabajo y 3 de descanso y a continuación 7 días de trabajo y 4 de descanso y así sucesivamente.



Los turnos serán de mañana, tarde, noche y, en su caso, partido. Las horas de entrada y salida vendrán reflejadas en los cuadrantes y las mismas respetarán siempre los descansos establecidos en la legislación en vigor.

Se realizarán cuadrantes anuales que serán entregados a los trabajadores y que únicamente podrán ser modificados por la empresa debido a necesidades del servicio.

No obstante, cuando por necesidades organizativas extraordinaria se requiera ajustar la plantilla en este caso la compañía preavisará a las personas trabajadoras de los cambios de turno a realizar con una antelación mínima de 24 horas, dada la naturaleza de servicio esencial para la comunidad que desempeña la empresa.

Artículo 17. Descansos y vacaciones

Los descansos, tanto semanales como los que correspondan en compensación por el trabajo desempeñado en días festivos, estarán incluidos en el sistema de turnos y computados en los cuadrantes de trabajo que se entreguen a la RLT y a los trabajadores.

Igualmente se disfrutarán 22 días laborables de vacaciones que se abonarán conforme dispone la legislación aplicable. Se otorgarán según las necesidades del servicio, procurando adaptarse a las peticiones del personal y en caso de coincidir diversas solicitudes se procederá por turnos.

Artículo 18. Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente de segundo de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual y por matrimonio de un hijo o un hermano.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos



los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Por las características particulares del servicio, se considera que la obtención del carnet de conducir de primera clase entra dentro de la catalogación de perfeccionamiento profesional.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada laboral.

i) días de asuntos propios.

El personal disfrutará en el año 2023 de un día de asuntos propios y en 2024 de dos días de asuntos propios. El disfrute de estos no podrá coincidir con el inicio o la finalización de período vacacional. Igualmente, debe garantizarse en todo caso la correcta prestación de los servicios por lo que podrá denegarse el disfrute de estos días en este supuesto. Caso de coincidir más de una petición, tendrá prioridad para ser atendida la presentada antes en el tiempo.

Se solicitarán con antelación suficiente y razonable que permita la organización del trabajo en el centro.

El día de libre disposición correspondiente a 2023 podrá disfrutarse hasta el 30 de junio de 2024.

Artículo 19. Licencias

En los casos que el trabajador con una antigüedad mínima de un año necesite atender asuntos propios que requieran su presencia, siempre que la solicite por escrito, con quince días de antelación como mínimo puede obtener licencia sin retribución durante un período máximo de tres meses, en el transcurso natural.

A pesar de ello, el personal que haya disfrutado de licencias para asuntos propios por un total de dos meses al año tres años consecutivos, no podrá obtenerla hasta que hayan transcurrido dos años más.

La empresa ha de atender y resolver lo antes posible las solicitudes siempre que estén justificadas de forma conveniente y las necesidades del servicio lo permitan.

Al personal que disfrute de licencia por asuntos propios no le computará la duración de la misma a ningún efecto, pero se le respetarán todos sus derechos con excepción de aquellos que se hayan determinado en función del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Reducción de jornada

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al



otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



La reducción de jornada podrá acumularse por jornadas completas en los supuestos que el Estatuto de los Trabajadores remite a la regulación convencional esta posibilidad.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos se resolverá según lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Suspensión con reserva de lugar de trabajo



En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en las normas civiles de aplicación.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.



7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En los supuestos de violencia de género se aplicarán las normas existentes para la protección de las víctimas.

Artículo 22. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 23 Seguridad e higiene.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal y como se indica en el artículo 29 de la citada Ley.

La Empresa cumplirá con las disposiciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales y normas reglamentarias de desarrollo.

Tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo el tiempo dedicado a la formación en materia de prevención y salud laboral facilitada por la empresa por sus propios medios o a través de organismos o entidades especializadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa proporcionará los equipos de protección individual que se establezcan como de uso necesario por el Servicio de Prevención. Los equipos de protección individual serán sustituidos por su uso o cualquier otra causa y de acuerdo con los períodos y condiciones establecidos en la evaluación de riesgos por los servicios de prevención.

Los trabajadores estarán obligados utilizar los equipos de protección individual.

Protección de la maternidad.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia al Servicio de Prevención, quién evaluará la adecuación del estado de la trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo. Cuando la organización del trabajo o el contenido fundamental del puesto de trabajo no permita llevar a cabo estas limitaciones, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones fijadas de su puesto de origen.

En otros supuestos, se procederá conforme determinen las normas aplicables sobre la materia.

Vigilancia de la salud.

Se garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos adecuados que causen las menores molestias al trabajador y siguiendo las pautas y protocolos de actuación de esta materia establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo la misma a los riesgos inherentes al tiempo.

Los reconocimientos serán adecuados a los riesgos del puesto de trabajo. Se realizará una vez se inicie la actividad laboral, después de una baja prolongada de IT y con la periodicidad anual.

Esta vigilancia es un derecho del trabajador, a la que dará voluntariamente su consentimiento, para lo que se le informará del contenido y alcance de dicha vigilancia.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Se tendrán que facilitar las conclusiones de los reconocimientos señalados en el apartado anterior tanto al centro como a las personas u órganos que tengan responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas conclusiones deberán incluir, al menos, los siguientes extremos:

- aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
- necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Artículo 24. Uniformidad

La empresa facilitará los uniformes a los trabajadores funerarios, de atención a las familias y limpieza con los periodos de carencia que se indican:

Traje para el personal funerario y atención a las familias (camisa, pantalón/falda y americana, corbata y/o pañuelo), uno cada temporada de verano e invierno si es necesario por el deterioro del mismo.

Otros elementos de trabajo tales como polos, zapatos, anorac, pantalones de faena se renuevan cada dos años salvo que por deterioro haya que cambiarlos con anterioridad.

Los trabajadores que cesen en la prestación de sus servicios en la empresa tienen que retornar la ropa que se encuentre en su poder así como cada vez que se renueve.

El deterioro prematuro de la ropa que sea imputable al trabajador por mal uso, abandono, mala fe o pérdida dolosa, será motivo de falta y como tal será sancionada.

No se aplicarán en ningún caso ningún tipo de criterio sexista en la uniformidad y vestimenta del personal.



Artículo 25. Deberes y ética profesional

De acuerdo con la actividad desarrollada por la empresa, el personal debe extremar la cortesía y el respeto con los compañeros y sobre todo con los usuarios del servicio. Tienen que conservar y custodiar de forma cuidadosa los documentos, libros, instalaciones y medios de trabajo, sean o no los suyos. Los trabajadores no podrán fumar durante la prestación de los servicios, en los tanatorios, cementerios o lugares donde actúen, deben respetar las reglas de uniformidad, higiene y limpieza que son fundamentales para el trato y convivencia con los compañeros y los usuarios del servicio.

Las faltas que cometan en relación con lo dispuesto en este artículo serán sancionadas de conformidad con el régimen disciplinario establecido en el presente acuerdo.

Capítulo 4. Régimen disciplinario

Artículo 26. Faltas.

Todas las faltas cometidas por un trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Tienen la consideración de faltas leves:

- a) Las de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, siempre que no cause perjuicio grave.
- b) La simple desatención o descortesía con todas las personas que se relacionan durante el servicio o desobediencia a sus superiores.
- c) las relativas a la falta de pulcritud y de higiene personal.
- d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o de teléfono en el término de cinco días desde que se produzca.
- e) La inobservancia de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo respecto con lo previsto en las normas de seguridad e higiene y no se ocasionen accidentes o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

Artículo 27. Faltas graves

- a) La reiteración o la reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada o ausentarse durante la jornada sin permiso oportuno o causa justificada.
- c) Pronunciar palabras malsonantes y/o mantener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas que se soliciten cualquier que sea el efecto legal para las que se soliciten.
- f) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en caso de lo que se calificará como muy grave.
- g) Las indiscreciones, negligencia o ética profesional siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

Artículo 28.



Corresponde a la empresa la facultar de imponer sanciones de acuerdo con lo que determina el Estatuto de los Trabajadores. De todas las sanciones se dará traslado por escrito a la persona interesada.

Artículo 29.

Las sanciones máximas que pueden imponerse, atendiendo a la naturaleza y gravedad, son las siguientes:

a) Por las faltas leves:

Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito con constancia en el expediente personal y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Artículo 30. Prescripción

Cuando el régimen de prescripción de las faltas se tiene que observar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 5. Organización del trabajo

Artículo 31

La organización práctica del trabajo de acuerdo con las normas, las disposiciones de este Convenio y la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa. Tanto la empresa como el personal al servicio de la misma tienen que procurar que en cualquier momento se obtenga el máximo rendimiento en el trabajo.

Artículo 32.

Todos los trabajadores o colaboradores de la empresa tienen que efectuar sus funciones y cometidos laborales de acuerdo con las instrucciones que reciben de la dirección o de las personas que la representan. Los trabajadores, igualmente, son responsables del cumplimiento de todas las órdenes emanadas de la dirección, la cual es responsable de que los trabajadores presten sus servicios de forma idónea y con una distribución lo más equitativa de las cargas de trabajo.

Los trabajadores están obligados a cumplir las medidas en materia de prevención de riesgos laborales y la empresa está obligada a facilitar los medios de protección adecuados.

Artículo 33.

Todos los trabajadores de la empresa tienen el derecho de elevar a la dirección de las sugerencias y las iniciativas para mejorar el rendimiento, las condiciones de trabajo y la calidad en la prestación de los servicios. Estas comunicaciones serán siempre de carácter confidencial y no podrán utilizarse por la empresa fuera de este marco de mejora y sugerencia.

Capítulo 6. Clasificación profesional



Artículo 34

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasifica en los siguientes grupos.

1. Mandos intermedios y titulados.
2. Personal administrativo y de atención a las familias.
3. Personal funerario.
4. Personal subalterno.
5. Personal de limpieza.

1. Mandos intermedios y titulados.

a) disposiciones generales.

A todos los mandos intermedios y titulados se les aplicarán las condiciones pactadas individualmente con ellos, teniendo este Convenio el carácter de supletorio para lo no previsto en los contratos de trabajo o disposiciones administrativas aplicables.

En cuanto a las retribuciones, todos ellos seguirán percibiendo sus retribuciones en la misma cuantía y en las mismas condiciones que hasta la fecha.

b) Mandos intermedios.

Responsable de contabilidad. Es la persona que se encarga de la gestión y control de todas las actividades contables, de cobros, de pagos, de bancos (todo tipo de actuaciones), caja (control, movimientos, arqueos), revisión de suplidos, tasas, revisar cierres, utilización de las herramientas informáticas que determine la empresa para el cumplimiento de sus funciones. Gestión del IVA, envío de modelos fiscales para profesionales y consejeros, listado de facturas de contratos menores a los efectos legales oportunos y todas aquellas relacionadas con la gestión contable y de control económico financiero y de cumplimiento administrativo (impuestos, tasas, etcétera) que pudiera encomendarle la Dirección.

Coordinador/a de servicios.

Es la persona que supervisa directamente el correcto funcionamiento de equipos e instalaciones, dirige la actividad del personal a su cargo y tiene responsabilidad directa sobre la prestación del servicio. Debe cumplir los procedimientos administrativos, establecer pautas para la organización del trabajo del personal a su cargo, velar por la correcta utilización de los medios facilitados por la empresa, el cumplimiento de las normas en materia de prevención y adoptar decisiones ante las problemáticas que se presenten proponiendo alternativas en coordinación todo ello con sus superiores jerárquicos.

c) Titulados.

Son los profesionales que requieren de un título oficial de como mínimo grado universitario para el ejercicio de sus funciones laborales.

2. Personal administrativo y atención a las familias.

Tramitación administrativa y comercial del servicio funerario. Atienden a las familias de los difuntos en la contratación de los servicios y los coordinan, en su caso, con los agentes de las aseguradoras y con otras personas que intervienen en el mismo (sacerdotes, organismos oficiales, proveedores externos). También facilitan al personal funerario la información necesaria para la correcta prestación del servicio.



Se ocupan de la atención telefónica y de recibir y acomodar a las familias en las salas, coordinan las actividades de incineración o inhumación y comunican cualquier cuestión relacionada con el servicio tanto a las familias como al personal funerario y responsables del centro en su caso.

Facturación y cobro de los servicios. Tareas administrativas en general. Pueden realizar actividades de control de almacén y de gestión con proveedores de servicios no funerarios por delegación de los superiores jerárquicos.

3. Personal funerario.

Funerario de Primera. Es el empleado con permiso de conducir y los conocimientos necesarios.

Desarrolla las funciones relacionadas con la prestación efectiva del servicio funerario, desde la recogida del difunto hasta su traslado al destino final incluyendo transporte, acondicionamiento, actividades anejas, tareas de cremación, tanatoestética, tanatopraxia, conducción, mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la empresa y cuando sea necesario, atención a los clientes y familias. Igualmente, cuando sea necesario realizarán toda clase de gestiones ante organismos oficiales, agentes de aseguradoras y familias.

Funerario de Segunda. Es el empleado que mediante la práctica va adquiriendo progresivamente conocimientos para convertirse en funerario de primera, debiendo realizar las mismas tareas que dicha categoría.

Los funerarios de segunda promocionarán automáticamente a la categoría de funerario de segunda a los cinco años de realizar las funciones de funciones de funerario de segunda. No computarán los servicios realizados en otras empresas.

4. Personal subalterno.

Es todo aquel personal que desempeñe tareas auxiliares tales como vigilancia nocturna, trabajos de peón o cualquier otro que sea accesorio a la actividad principal de la Empresa.

5. Personal de limpieza.

Es el personal que se ocupa de la limpieza de los locales de la empresa y tareas accesorias relacionadas con la actividad de la limpieza.

Artículo 35. Movilidad funcional

Teniendo en cuenta las características del servicio que desarrolla la empresa, los trabajadores deben cumplir las órdenes y realizas que les sean asignadas y que impliquen movilidad funcional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 7. Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 36

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales aplicables dada la naturaleza jurídica de la Empresa.

Se establece un período de prueba de tres meses para todas las categorías.



Las vacantes de mayor categoría serán prioritariamente cubiertas en principio por los trabajadores en activo si son aptos para el puesto. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, los méritos y antigüedad y las normas aplicables dada la naturaleza jurídica de la Empresa.

Capítulo 8. Disposiciones diversas

Artículo 37. Prestación del servicio funerario

Todo el personal tiene derecho al servicio gratuito básico en caso de defunción. Igualmente, si el deceso se produjera en tiempo de trabajo fuera del término municipal, la empresa tendrá que asumir los gastos que se ocasionen con motivo del traslado a esta localidad.

También tienen derecho a esta prestación los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación reglamentaria siempre que su último empleo en activo haya sido en la Empresa.

En los supuestos de defunción del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres y padres políticos que convivan con el trabajador, también se prestará gratuitamente el servicio básico.

Artículo 38. Dietas.

Se abonarán las siguientes cantidades en concepto de dieta:

Gastos	Tipos de gastos	Importes
	Desayuno/paradas viaje	10 €
Gastos en viajes	Comida	30 €
	Cena	30 €
	Hotel	100 €
Prolongación Jornada	Comida	15 €
	Cena	15 €
	Fines de semana	18 €

Artículo 39. Indemnización en caso de accidente de trabajo

En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador o a sus herederos una indemnización de 42000 euros en caso de muerte, invalidez profesional total, incapacidad profesional absoluta y de 50.000 euros en supuesto de gran invalidez.

Artículo 40. Ayuda por estudios

La empresa abonará las siguientes cantidades en concepto de ayuda por estudios:

- Por cada hijo que esté cursando estudios de educación primaria y secundaria obligatoria, bachillerato o superior, siempre que no trabajen y convivan con la persona trabajadora. Esta ayuda ascenderá para el año 2023 a 205,48 euros anuales y se abonará en el mes de septiembre.



con un importe que se incrementará en el mismo tanto por ciento que la tabla salarial y que en 2023 ascenderá a las siguientes cantidades: 205,48 anuales que se abonarán en septiembre.

- Guardería. 34,84 euros mensuales por cada hijo o hija. Se abonará o mensualmente o la cantidad anual correspondiente en septiembre de cada año.

- Estudios de P3, P4, P5. Por cada hijo o hija que curse estos estudios se abonará la cantidad de 122,11 euros anuales y se percibirá en septiembre de cada año.

Las cuantías reflejadas en este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje que se actualicen los salarios.

Artículo 41. Premio por jubilación anticipada

Todos los trabajadores que se jubilen anticipadamente disfrutará de dos meses de vacaciones el año de su jubilación.

Artículo 42. Plus de distancia y transporte

Este plus se abonará a título personal a las personas que actualmente perciben y que hayan ingresado en la empresa con anterioridad a 1 de junio de 2000 y se revalorizará en el mismo porcentaje que se actualicen los salarios. No lo percibirán el resto de las personas trabajadoras.

Artículo 43. Pérdida de puntos permiso de conducción

La pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir o la retirada temporal del mismo por causas directamente relacionadas con la prestación laboral no impedirán que el trabajador siga percibiendo su salario, pudiendo asignarle la empresa otro puesto de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio.

Siempre y cuando la pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir o su retirada temporal no se deba a la conducción temeraria imputable al trabajador, ingestión de drogas o alcohol.

Capítulo 9. Igualdad

Artículo 44. Igualdad y no discriminación

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o enfermedad.

La empresa y todas las personas trabajadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad la empresa tomará todas sus decisiones para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará de modo alguno el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral, asistiendo las personas afectadas el derecho a formular denuncias. En este sentido, se implanta un protocolo de acoso que podrá ser adaptado en caso de que así se disponga en la legislación aplicable.



Anexo I

Tablas salariales

Todos los conceptos salariales, salvo que expresamente se disponga lo contrario en el presente texto, se actualizarán según lo dispuesto en el artículo 8 del presente.

Categoría profesional	Salario mensual
Grupo I	
Coordinador/a de servicios	2.179,53 €
Responsable de contabilidad	2.179,53 €
Titulado/a	1.618,15 €
Grupo ii	
Administrativo/a - atención a las familias	1.618,15 €
Grupo iii	
Funerario/a de primera	1.941,83€
Funerario/a de segunda	1.726,80 €
Grupo iv	
Personal subalterno	1.141,25 €
Grupo v	
Limpieza	1.141,25 €

Categoría profesional	Salario mensual
Titulado/a	1.618,15€
Grupo II	
Administrativo/a - atención a las familias	1.274,9€
Grupo III	
Funerario de primera	1.941,83€
Funerario de segunda	1.726,8€
Grupo IV	
Personal subalterno	1.141,25€
Grupo V	
Limpieza	1.141,25€

Plus disponibilidad

Los importes a abonar por este concepto serán, a partir de 1 de julio de 2023, los siguientes:

Personal de coordinación. 150 euros mensuales.

Personal funerario. 90 euros mensuales.

Personal administrativo y de atención a las familias. 60 euros mensuales.

Este plus se abonará los doce meses del año.

Anexo II

Protocolo de acoso



Este protocolo pretende ser un mecanismo global que sirva para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso en los entornos de trabajo.

La cultura y valores de la Empresa Municipal de Serveis Funerars de Tarragona están orientados hacia el respeto a la dignidad, intimidad, salud, integridad física y no discriminación de las personas que integran su organización. A través del presente protocolo se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, las conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

Las conductas constitutivas de acoso serán consideradas de carácter muy grave. El alcance del presente protocolo se aplicará a las situaciones de acoso que ocurran no sólo durante el tiempo y en el puesto o lugar de trabajo, sino también fuera el lugar de trabajo y del horario laboral en relación con el trabajo o como resultado de éste, pudiendo tener lugar, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares de descanso, aseos, etcétera.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el marco de las comunicaciones que están relacionadas con el trabajo, incluidas la realización por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Definiciones.

En virtud de quien ejerza el acoso, este puede ser de diversos tipos:

- a) acoso descendente. Aquel en que la persona acosadora ocupa una posición superior a la de la víctima.
- b) acoso horizontal. Se produce entre personal del mismo nivel.
- c) Acoso ascendente. La persona acosadora ocupa una posición inferior a la de la víctima.

1. Acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga, en el contexto de la relación laboral, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, dirigido a someterla emocional o psicológicamente y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil, intimidatorio o degradante y afectando negativamente al entorno laboral.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso moral se pueden resumir en que exista una intención o efecto de dañar, que exista intención real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal o se produzca el efecto de dañar.

Persistencia en el tiempo.

Vulneración de los derechos de la persona.

1. Acoso por razón de orientación sexual.

Será considerado como tal cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

2. Acoso discriminatorio.



Cualquier conducta que constituya alguna de las causas de discriminación prohibidas por la ley, con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

3. Acoso sexual.

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico o no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

4. Se entiende por acoso

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Principios rectores del procedimiento de actuación ante una situación de acoso. El procedimiento interno de actuación de EMSERFUNT tiene como finalidad la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados o de los que pudiera tenerse conocimiento que pudieran ser constitutivos de una conducta o acto de acoso, así como, en su caso, la propuesta de medidas para resolver lo posible situación existente.

Buena fe. Se presume que existe buena fe en las denuncias de hechos susceptibles de ser considerados como acoso.

Respeto y protección a las personas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con el debido respeto a las personas implicadas que, de ninguna manera, recibirán un trato desfavorable por su participación en el procedimiento.

Confidencialidad. Todos los intervinientes en el Procedimiento de investigación tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva sin divulgar ni transmitir información sobre la investigación llevada a cabo.

Diligencia. La investigación y resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demora de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

Investigación exhaustiva. Se garantiza la investigación de los hechos denunciados con rigor.

Colaboración. Todos los intervinientes citados en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en el mismo y de prestar su colaboración.

Contradicción. Debe garantizarse una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todos los intervinientes. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Prueba acreditativa. No se adoptará ninguna medida frente a cualquier persona que sea denunciada como presunta autoría de una conducta constitutiva de acoso en cualesquiera de sus formas, hasta que los hechos sean efectivamente acreditados.

Protección de la salud. El órgano instructor por iniciativa propia o instancia de la presunta víctima, podrá adoptar las medidas que estime necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Cualquier medida que se adopte deberá constar en el expediente del caso objetivo de investigación.

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia comparezcan como testigos o ayuden, participen o sean requeridos para una investigación sobre un supuesto de acoso.



Adopció de mesures. EMSERFUNT adoptarà les mesures disciplinàries o qualssevol altres que resulten oportunes contra la persona denunciada si els fets quedassen acreditats i contra qui presenti denúncies faltas o carencies de bona fe.