

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo,
Transformación Económica, Industria, Conocimiento y
Universidades****Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 2.168/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0073/2021

Código de Convenio: 14103712012021

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Tanatorios de Córdoba SA", suscrito el día 29 de abril de 2021, por la representación legal de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, 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 modificado por el Decreto 26/2020 de 24 de febrero y la Disposición final sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, 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, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos en este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 21 de mayo de 2021. Firmado electrónicamente por EI DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN CÓRDOBA (Por Resolución de 26 de abril de 2021, Delegado Territorial de Turismo, Ángel Luis Pimentel Lopez.

**I. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TANATORIOS
DE CÓRDOBA SA****TITULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la entidad TANATORIOS DE CÓRDOBA SA, que tiene enclavados en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma, siendo su ámbito Córdoba o su ámbito provincial.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Duración. La duración del presente convenio será de seis años.

2. Vigencia. El presente convenio entrará en vigor al día si-

guiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Artículo 3. Prórroga.

Al finalizar el plazo de vigencia, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, en caso de no existir denuncia por alguna de las partes.

El convenio podrá ser denunciado según establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores por quienes están legitimados para negociar, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, efectuada la denuncia, la comisión negociadora se constituirá, en un plazo de treinta días desde la fecha de denuncia.

No obstante lo anterior, el Convenio Colectivo quedará prorrogado íntegramente hasta que un nuevo Convenio lo sustituya. Debiendo de precisarse que en caso de prórroga se procederá única y exclusivamente a la revisión de la correspondiente tabla salarial.

En tal sentido y, en caso de prórroga (tras la vigencia del convenio), se acuerda una subida salarial conforme al IPC (y como mínimo del 0,5%).

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción social, en uso de sus competencias, dejará sin efecto algún precepto o apartado del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes, lo requiera expresamente.

En cualquier caso, el presente convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, prevaleciendo frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación la redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Revisión salarial.

Se procederá a la revisión salarial de conformidad con las tablas salariales anexas.

Artículo 6. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas, salvo aquellas excepciones que expresamente se establezcan para cada uno de los conceptos salariales que se contienen en el presente convenio colectivo.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenio Colectivo que sustituya a este, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

A los efectos de mantener la línea de negociación, y velar por la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aprobado, se constituye Comisión Paritaria, compuesta inicialmente por los integrantes de la mesa de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con domicilio en 14.014, Córdoba, Polígono de las Quemadas nº 202.

Dicha Comisión entenderá necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cualesquiera cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, podrá ejercitarse las acciones que se estimen pertinentes. Es decir, la resolución de la Comisión Paritaria tendrá carácter previo al planteamiento formal en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) y posterior acceso a la vía jurisdiccional.

TÍTULO II CONTRATACIÓN

Artículo 8. Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 9. Resolución unilateral del contrato.

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de esta empresa habrá de comunicarlo a la dirección con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista para dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador del citado preaviso dará derecho, a la empresa, a deducir de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar con una antelación mínima de quince días laborables, la falta de preaviso anterior llevará aparejado el abono e una indemnización equivalente al salario de los días dejados de percibir.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. El mismo no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

-Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

-Personal Cualificado, Administrativos y mandos intermedios: Tres meses.

-Resto de personal: Dos meses.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, adopción y/o acogimiento interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Artículo 11. Incompatibilidades.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, no podrán realizar actividades para sí o para terceros que supongan concurrencia, ni que tengan algún tipo de relación con servicios funerarios, tanatorio y/o cementerio, salvo que cuenten con la autorización previa de la entidad.

Artículo 12. Reconocimiento médico.

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a examen y evaluación médica con carácter anual y entregándose una copia al interesado. El tiempo para la realización de estas pruebas contará como jornada efectivamente trabajada y siempre que los trabajadores tengan el reconocimiento médico dentro de su turno de trabajo.

Asimismo y, con carácter previo será obligatorio para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa la realización del reconocimiento médico.

Artículo 13. Registro de jornada.

Los trabajadores suscriben la obligación de realizar el registro

de jornada al inicio y finalización de la misma.

Para el cómputo de la jornada, y la verificación de la hora y entrada al trabajo, será considerado el momento en que el mismo se encuentre en su puesto para el inicio de los cometidos.

Asimismo, la empresa garantizará, organizará y documentará este registro de jornada .

En idéntico sentido y, de conformidad con lo previsto en la norma los registros de jornada se podrán a disposición de los representantes de los trabajadores previa solicitud de los mismos.

TÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización o racionalización que considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información y negociación.

Artículo 15. Distribución irregular de la jornada.

Las partes convienen establecer un régimen irregular de jornada, en atención a las peculiaridades de la actividad desarrollada, y cuya concreción se realizará con participación de la representatividad de los trabajadores. Todo ello, a los efectos de hacer frente a las necesidades de los servicios que se prestan.

Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial.

Artículo 16. Jornada.

16.1. La jornada de trabajo es de 1.820 horas anuales de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente Convenio, siendo una jornada promedio de 40 horas semanales.

16.2. Entre el final de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el trabajador debe de haber disfrutado como mínimo de doce horas de descanso.

Asimismo, se establece un descanso de quince minutos para el personal que realice su jornada continuada, considerándose el mismo como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 17. Bolsa horaria.

A tal efecto, se acuerda un sistema de horario flexible que permita un porcentaje de horas de la jornada laboral que pueda distribuirse de forma irregular, adaptándose a los momentos de mayor actividad y que estas horas trabajadas de más se compensen en períodos de menor demanda.

Y por ende, se determina un régimen de disponibilidad derivado de la distribución irregular de la jornada con las siguientes características:

-Con carácter preferente la empresa agotará las horas extraordinarias (concretamente hasta 70hs/ extraordinarias anuales) antes de aplicar la bolsa horaria.

-La bolsa horaria será de un máximo de 182 horas anuales y, su inscripción será voluntaria por aquellos trabajadores que deseen inscribirse a la misma.

-La distribución irregular de la jornada se preavisará con el preaviso mínimo legal.

-Entre cada jornada diaria, deberá existir como mínimo 12 horas de descanso y respetar el descanso semanal.

-No se aplicará a los empleados que se encuentren de baja por incapacidad temporal o permisos de maternidad o paternidad (salvo acuerdo expreso con estos).

-Los trabajadores que realicen la bolsa horaria percibirán su retribución económica a razón de 10€ adicionales por hora.

-En caso, de la distribución irregular de la jornada, las diferen-

cias derivadas de la misma deberán quedar compensadas a final del año natural (31 diciembre).

-Con carácter general, aquellos trabajadores que tras ser llamados en reiteradas ocasiones (más de tres ocasiones en un mes) no comparezcan para ejercer la bolsa horaria, la empresa podrá eliminarlos de la citada bolsa y dejarán de percibir dicha retribución económica.

Artículo 18. Horas complementarias pactadas.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias pactadas, en contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual y siempre que no excedan del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 19. Horas Extraordinarias:

Tendrán tal consideración, las que se realicen excediendo de la jornada anual pactada en este Convenio Colectivo.

El límite de horas extraordinarias será de 80 horas anuales y su compensación económica se abonará con un incremento del 75% sobre el valor de la hora profesional.

Asimismo, aquellas horas extraordinarias realizadas durante los domingos y festivos percibirán su retribución con el 150% sobre el valor de la hora profesional.

En todos los casos, se podrá sustituir el pago de las horas extraordinarias por descansos y previo acuerdo con el trabajador. Quedando obligada la empresa a sustituir al trabajador con descansos acumulados.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

20.1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma o la parte proporcional, en caso de tener una antigüedad menor.

En este último supuesto, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en razón al tiempo trabajado.

20.2. En todo caso, si el trabajador lo desea, al menos quince días de estas vacaciones las disfrutará entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán preferencia a disfrutar esos quince días de las vacaciones en el periodo estival de vacaciones escolares.

20.3. Cuando el periodo de vacaciones coincida con el tiempo con una incapacidad temporal y/o derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural supondrá la interrupción de las vacaciones. Y se tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

20.4. Se abonarán por el total del salario base, garantía ad personam y plus unificado.

20.5. Asimismo, se procederá a devengar y a abonar un plus extra de vacaciones.

Dicho plus corresponderá al abono del plus de nocturnidad y plus de domingo y festivos correspondiente al periodo vacacional a aquellos trabajadores que hubieran percibido tales conceptos durante más de seis meses al año.

Se calculará dicha retribución de conformidad con la siguiente fórmula:

a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior, del año en curso que haya percibido cada trabajador o trabajadora

b) Dividir esta cantidad entre 365 días y multiplicarlo por los 30 días de vacaciones fijados en este Convenio, o la parte proporcio-

nal correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesará en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural.

Artículo 21. Licencias retribuidas o permisos

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia o permiso retribuido (que ha de disfrutarse de forma coincidente con la causa que lo origina), en los siguientes supuestos:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio y/o inscripción del Registro de parejas de hecho.

b) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuge, padres, hermanos e hijos: tres días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, cinco días naturales.

c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padres políticos, cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, hijos, nietos, hermanos y abuelos: cinco días naturales.

d) Por fallecimiento de parientes colaterales de segundo grado, se le concederá el tiempo necesario para asistir a los funerales y entierro en la localidad en que se trate.

e) Un día por traslado del domicilio habitual. Por cambio de residencia a distinta localidad: Dos días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h) 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, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho para el cuidado del lactante de:

-Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

-Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

-O acumular la lactancia en quince días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Asimismo y, en caso de que 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.

j) 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.

No obstante y, por razones organizativas y de funcionamiento de la empresa la concreción horaria de la reducción de jornada tendrá lugar al principio o fin de su horario habitual de trabajo. Asimismo, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de la reducción de jornada.

k) 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 (dentro de su jornada habitual), 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.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa y en el mismo departamento (con reducción de jornada y/o solicitud de concreción horaria) generasen este derecho, no podrá realizarse el ejercicio simultáneo por razones justificadas organizativas y de funcionamiento de la empresa.

l) Aquellos trabajadores 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.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa y en el mismo departamento (con reducción de jornada y/o solicitud de concreción horaria) generasen este derecho, no podrá realizarse el ejercicio simultáneo por razones justificadas organizativas y de funcionamiento de la empresa.

m) La empresa procurará conceder a los trabajadores dos días extraordinarios en la feria municipal de la localidad.

En caso de que por necesidades del trabajo no fuera posible conceder dicho descanso, tales días serán compensados, de manera consensuada entre la empresa y el trabajador y atendiendo a razones organizativas.

Artículo 22. Licencias para asuntos propios.

Los trabajadores podrán disfrutar de una licencia de hasta siete días por cada semestre pero sin retribuir, siempre que se acredite su necesidad y el servicio no sufra deterioro.

Artículo 23. Licencias para asuntos particulares.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta tres días de licencia o permiso retribuidos por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores.

TITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de las distintas categorías profesionales, complementos y pluses que se pudieran establecer y las gratifica-

ciones extraordinarias.

Artículo 25. Principio de no discriminación en materia retributiva.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a garantizar el principio de igualdad retributiva de tal forma que a trabajos de igual valor le ha de corresponder un mismo salario, sin que en ningún caso pueda existir discriminación alguna por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o cualquier otra circunstancia personal o social.

Este compromiso, conlleva la obligación de las partes de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 26. Salario Base.

Será el que corresponda a cada trabajador afectado por el presente Convenio, en función de su encuadramiento en su categoría profesional, de conformidad con las tablas anexas.

Artículo 27. Garantía ad personam.

Las retribuciones y condiciones salariales que vinieran disfrutando los trabajadores como consecuencia de pacto, contrato acuerdo o por aplicación de convenio colectivo, se respetarán y mantendrán como garantía ad personam.

El complemento de garantía ad personam permanecerá como cantidad fija e inamovible, y no sufrirá variación alguna ya que no será objeto de revalorización ni devaluación alguna a lo largo del tiempo.

Dicho concepto estará integrado por los siguientes pluses devengados con anterioridad: antigüedad, complemento ad person y plus de asistencia.

Artículo 28. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, conocidas como Navidad y Julio y dos gratificaciones extraordinarias de quince días cada una que se abonarán los meses de abril y octubre.

Dichas pagas extraordinarias serán abonadas con arreglo a los siguientes conceptos: salario base, complemento de garantía ad personam (correspondiente a los pluses anteriormente devengados de antigüedad, complemento ad person y plus de asistencia) y plus unificado.

Artículo 29. Plus de Polivalencia.

Aquellos trabajadores que realicen funciones de más de una categoría profesional y, que hasta ahora han venido denominándose como "polivalentes", tendrán derecho a la percepción de un plus mensual consistente en el 10% del salario base.

Artículo 30. Plus Unificado.

Dicho concepto estará integrado por los siguientes pluses: plus de convenio, plus toxicidad, plus de recepción, plus de administración y plus de limpieza.

No obstante, los citados pluses de toxicidad, recepción, limpieza y administración son complementos de puesto de trabajo por las condiciones especiales y las tareas desempeñadas en el mismo.

En tal sentido,

-Plus Toxicidad: Lo percibirá el personal que realicen tareas de manipulación de cadáveres, incluido el manipulado de los productos tóxicos o corrosivos necesarios, carga y descarga y manipulación de fétros.

-Plus de recepción y/o administración: Lo percibirá aquellos trabajadores que realicen funciones de la categoría profesional de recepción o realicen funciones en la de administración. Al realizar tareas diarias de recepción de documentos y su gestión, tramitación y/o expedición, gestión administrativa digital y/o informática

(entre otras).

-Plus de limpieza: Lo percibirá el personal que realicen funciones en la categoría de limpiador/a. Al realizar tareas diarias de limpieza de túmulos, así como realizar tareas que suponen un esfuerzo constante y de dificultad.

-Plus de Oficial: Lo percibirá el personal que realicen funciones en la categoría de Oficial de primera, segunda o tercera.

El presente plus unificado, no se devengará en la parte proporcional correspondiente a los días no efectivos de trabajo (excedencias, situaciones de incapacidad temporal y permisos sin sueldo).

Artículo 31. Plus de Transporte.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudar a los mismos en sus gastos de desplazamientos al trabajo la cantidad de 67,87€ mensuales.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento de sus trabajadores a sus puestos de trabajo no se devengará en la parte proporcional correspondiente a los días no efectivos de trabajo (vacaciones, excedencias, situaciones de incapacidad temporal y permisos sin sueldo).

Artículo 32. Plus de Domingos y Festivos.

Dada las características del trabajo, cualquier trabajador que por necesidades del servicio no pueda descansar alguno de los catorce festivos del año (doce generales y dos locales) percibirá la retribución (que se acompaña en la tabla anexa) en atención a las distintas categorías por día de festivo trabajado, manteniendo el mismo importe durante toda la vigencia del Convenio.

Este complemento permanecerá como cantidad fija e inamovible, y no sufrirá variación alguna ya que no será objeto de revalorización ni devaluación alguna en cuanto a las subidas que tendrán los demás conceptos salariales a lo largo del tiempo.

Artículo 33. Plus de festivos especiales:

Tendrán la consideración de festivos especiales, los siguientes:

-El día 25 de diciembre: Se abonará con este carácter el turno de noche del día 24 y los turnos de mañana y tarde del día 25.

-El día 1 de enero: Se abonará con este carácter el turno de noche del día 31 y los turnos de mañana y tarde del día 1.

Se percibirá dicho plus de festivos especiales, en atención a un importe de 48€. No podrán acumularse los recargos de festivos y los de festivos especiales y en los supuestos de coincidencia prevalecerá el correspondiente al festivo especial.

Artículo 34. Plus de Nocturnidad.

La persona trabajadora que preste servicio entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirá, por cada jornada en dicho horario un incremento de conformidad con las tablas anexa.

Artículo 35. Plus por traslados (Desplazamientos geográficos).

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán por el concepto de traslado de cadáveres o resto cadavéricos las siguientes cantidades, en atención a los siguientes parámetros:

-Por desplazamientos en la provincia: 21,78 €.

-Por desplazamientos a las provincias limítrofes: 44,78 €.

-Por desplazamientos al resto de provincias del territorio español: 80 €.

-Por desplazamiento al extranjero: 220 €.

Asimismo, en aquellos desplazamientos que impliquen más de 400 Kilómetros (entre punto de origen a punto de destino) dichos servicios se realizarán mediante dos conductores (del turno de tarde y del turno de mañana).

Artículo 36. Dietas y gastos de desplazamientos.

La empresa procederá dentro de los límites fiscales establecidos con carácter general a reembolsar a los trabajadores los gas-

tos en que estos incurran como consecuencia de los desplazamientos que tuvieran 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 37. Pérdida de condición beneficiosa adquirida.

Si cualquier trabajador/a que estuviera en situación de alta en la empresa a la entrada en vigor de este convenio colectivo de empresa, causará baja en la empresa por cualquier circunstancia, y de nuevo fuese contratado/a por la empresa, éste/a perderá las condiciones más beneficiosas adquiridas y las condiciones económicas aplicables que les serán de aplicación las del presente convenio.

TÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda por matrimonio y/o parejas de hecho, cuya cuantía es de 16,20€ /mensuales. Asimismo, la empresa abonará la cantidad de 9,69€/mensuales por hijo de edad inferior a 18 años.

Y todo ello, tras la correspondiente acreditación de tales extremos ante la Dirección de la Empresa.

Artículo 39. Ayudas por discapacidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que tengan hijos a cargo que padezcan discapacidad psíquica y/o física en un porcentaje superior al 33%, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 63,24€/mensuales.

Artículo 40. Seguro de accidente.

La Dirección de la empresa se compromete a suscribir pólizas de seguro colectivo a favor de sus trabajadores por un capital, durante la vigencia del presente Convenio de 36.000€, por las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y que entrará en vigor a los veinte días de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 41. Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan las condiciones legalmente exigidas podrán acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo. Los interesados en solicitar la jubilación parcial deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales.

Artículo 42. Premio de jubilación.

El personal que se jubile en la empresa tendrá derecho y por una sola vez y al causar baja, a una gratificación extraordinaria de tres mensualidades del salario de un mes que viniese percibiendo, siempre que tengan al menos trece años de antigüedad en la empresa, excepto las horas extraordinarias.

Artículo 43. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal que por su actividad lo requiera, el vestuario idóneo para sus respectivas funciones. Asimismo, dicha ropa de trabajo se repondrá por la empresa en atención a la frecuencia necesario en función del uso.

En idéntico sentido, los citados trabajadores mantendrán la ropa de trabajo en perfecto estado de uso y limpieza.

Las prendas se entregarán en función de las necesidades del servicio y al comienzo de la temporada de verano y de invierno. Las citadas prendas serán las siguientes: Pantalón/ falda, camisa, un chaquetón y zapatos.

Dicha ropa de trabajo será la única autorizada para desempeñar sus funciones laborales diarias, no permitiéndose el uso de prendas sustitutivas a las descritas y/o no autorizadas por la empresa.

Artículo 44. Anticipos a cuenta.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto devengado en el momento de la solicitud.

Artículo 45. Complemento empresarial a la incapacidad temporal.

La empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal por enfermedad común, con las siguientes limitaciones:

-Durante la primera baja del ejercicio natural, se complementará al 100%.

-Durante la segunda baja del ejercicio natural, se complementará al 90%.

-Durante la tercera baja del ejercicio natural, se complementará al 75%.

El citado complemento de Incapacidad Temporal alcanzará el 100%, 90% y el 75% (en atención a la primera, segunda o tercera baja causada en el año natural) del salario neto (con inclusión de las pagas extraordinarias) que percibió el trabajador al mes anterior a la fecha de baja (a excepción de las horas extraordinarias causadas) y cuyo abono se devengará de conformidad con lo preceptuado en el artículo 173 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

Asimismo, la empresa procederá a complementar la prestación por accidente de trabajo y enfermedad profesional al 100%.

TÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 46. Movilidad geográfica.

Se considera que existe movilidad geográfica cuando la empresa traslade al trabajador a un centro de trabajo distinto del habitual que diste más de 25 km, o treinta minutos de traslado.

TÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 47. Seguridad e Higiene.

Las partes firmantes del presente convenio, con el objeto de promover activamente la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar la ley de prevención de riesgos laborales y alcanzar el mayor grado de seguridad en el desarrollo de la actividad.

En tal sentido, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes al trabajo. Así como tendrá realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos en los que exige la ley y adoptará una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

La formación para los trabajadores que se contenga en los planes de prevención correspondientes, se realizará mediante cursos de salud laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a su puesto de trabajo.

Artículo 48. Cláusula de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, religión o convicciones; y también velar por que la aplicación de las normas laborales no suponga infracciones que pudieran menoscabar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres afectados por este Convenio y a suscribir de conformidad con lo preceptuado en el Real Decreto Ley 6/2019 la realización e implantación de

un Plan de Igualdad en los plazos señalados.

VIII. CAPITULO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Régimen sancionador.

A) FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia o intereses en leve, grave o muy grave.

1º. Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferior a 20 que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención, descortesía y/o falta de corrección en el trato con las personas relacionadas durante el servicio.

c) La relativa a la falta de aseo e higiene personal, incluyendo la falta de uniformidad facilitada por la empresa.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o accidente salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio siempre que provoque perjuicios administrativos.

f) La inobservancia de normas o directrices de la entidad que no ocasionen un perjuicio irreparable.

2º. Se considerarán faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) No acudir al trabajo dos días sin causa justificada en el plazo de tres meses o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada. No será sancionable cuando la ausencia se justifique por alguno de los supuestos que darían derecho a licencia retribuida.

c) La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo, siempre que no medie conducción y que no suponga un riesgo para la propia persona trabajadora, para sus compañeros, para las instalaciones, para el público en general o que suponga un deterioro de la imagen de la empresa.

d) La indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no motive reclamación por parte de terceros o implique perjuicio irreparable, en cuyo caso será muy grave.

e) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene.

f) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a 20 minutos o que cause perjuicio irreparable.

g) Tránsito de la buena fe contractual.

3º. Se considerarán faltas muy graves:

a) Las previstas como tales en el Estatuto de los Trabajadores.

b) La embriaguez habitual o toxicomanía si esta repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez o toxicomanía son habituales cuando se hayan previamente realizado tres apercibimientos en el plazo de seis meses, sobre esta cuestión. No se exigirá habitualidad cuando esta conducta se produzca durante la conducción de cualquier tipo de vehículo o que suponga un grave deterioro para la imagen de la empresa.

c) La indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que motive reclamación por parte de tercero o implique perjuicio irreparable.

d) El incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene en el riesgo que ocasionen daños graves a las personas o las cosas.

B) SANCIONES:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo a la normativa vigente.

De las sanciones de faltas leves, graves o muy graves se dará traslado al trabajador por escrito, debiendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Debiendo acusar el interesado recibo de

la misma.

Las sanciones máximas que podrán imponerse atendiendo a la naturaleza de la falta y gravedad de ésta, serán las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito con suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Los actos y conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa serán sancionados con la sanción máxima correspondiente a cada graduación.

C) PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las:

-Faltas leves: 10 días.

-Graves: 20 días.

-Muy graves: 60 días.

Desde que la entidad ha tenido conocimiento de los hechos.

Artículo 50. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, notificando tal circunstancia igualmente en su caso, a los Representantes de los Trabajadores, y ello salvo lo expresamente establecido, para la apertura y tramitación de expedientes contradictorios.

CAPÍTULO IX. RELACIONES LABORALES

Artículo 51. Plan de igualdad.

La empresa se compromete a realizar un plan de igualdad en los términos que marca la ley y dentro de los plazos previstos.

En este convenio se han realizado ajustes en prevención de tales motivos y con la prevención de que a tal efecto no haya devengos con carácter retroactivo que supongan un trabajo innecesario, ajustes de salarios y otros apartados.

Asimismo, se declara que la utilización de cualesquiera términos o terminología expresada en el presente convenio se entenderá que afectará por igual a los dos géneros. La no inclusión o cita expresa de alguno de los dos géneros no implica, en ningún caso, la exclusión del no citado.

Disposición Adicional Primera.

Se faculta expresamente a doña María Fernández Peinado, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para la legalización, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Empresa formalizado.

Disposición Final.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en sus normas complementarias o vigentes en cada momento.

-En Representación de los Trabajadores,

Fdo: Rafael Moreno Serrano.

Fdo: José Enrique Hidalgo Seoane.

Fdo: Juan José Jurado Polo.

Fdo: M^a Ángeles Agudo Gómez.

Fdo: José Rodríguez González.

-Por la Empresa,

Fdo: M^a Dolores Jiménez Martínez.

Fdo: Francisca Vázquez Molina.

Fdo: Francisco Ángel Cubeiro Gómez.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

AÑO 2021							
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNO	PLUS UNIFICADO			DOM Y FEST	PLUS TRANSPORTE
			P. CONVENIO	TOXICIDAD	P. RECEPCIÓN		
JEFE DE OFICINA	1134,84€	10,00€	59,45€	0,00	15,00	56,37€	67,87€
AGENTE VENTA	1098,62€	10,00€	59,45€	65,00€	0,00	54,69€	67,87€
AGENTE COMPRAS	1098,62€	10,00€	59,45€	65,00€	0,00	54,69€	67,87€
OF. ADM. 1ª	1098,62€	10,00€	59,45€	0,00	15,00€	54,69€	67,87€
OF. ADM. 2ª	1052,10€	10,00€	59,45€	0,00	15,00€	52,39€	67,87€
AUX. ADTVO.	1052,10€	10,00€	59,45€	0,00	15,00€	52,39€	67,87€
FUNERARIO 1ª	966,35€	10,00€	59,45€	65,00€	0,00	48,08€	67,87€
CONDUCTOR/A	966,35€	10,00€	59,45€	65,00€	0,00	48,08€	67,87€
FUNERARIO 2ª	954,91€	10,00€	59,45€	65,00€	0,00	48,56€	67,87€
OFICIAL 1ª	932,53€	10,00€	59,45€	0,00€	25,00	46,41€	67,87€
OFICIAL 2ª	932,53€	10,00€	59,45€	0,00	25,00	45,52€	67,87€
OFICIAL 3ª	932,53€	10,00€	59,45€	0,00	25,00	44,34€	67,87€
RECEPCIONISTA	943,50€	10,00€	59,45€	0,00	40,00€	46,96€	67,87€
LIMPIADOR/A	896,93€	10,00€	59,45€	0,00	25,00€	44,69€	67,87€

AÑO 2022					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNO	PLUS UNIFICADO	DOM Y FEST	PLUS TRANSPORTE
					69,56€
JEFE DE OFICINA	1146,18€	10,00€	74,45€	56,37€	69,56€
AGENTE VENTA	1109,60€	10,00€	124,45€	54,69€	69,56€
AGENTE COMPRAS	1109,60€	10,00€	124,45€	54,69€	69,56€
OF. ADM. 1ª	1109,60€	10,00€	74,45€	54,69€	69,56€
OF. ADM. 2ª	1062,62€	10,00€	74,45€	52,39€	69,56€
AUX. ADTVO.	1062,62€	10,00€	74,45€	52,39€	69,56€
FUNERARIO 1ª	976,01€	10,00€	124,45€	48,08€	69,56€
CONDUCTOR/A	976,01€	10,00€	124,45€	48,08€	69,56€
FUNERARIO 2ª	964,45€	10,00€	124,45€	48,56€	69,56€
OFICIAL 1ª	941,85€	10,00€	84,45€	46,41€	69,56€
OFICIAL 2ª	941,85€	10,00€	84,45€	45,52€	69,56€
OFICIAL 3ª	941,85€	10,00€	84,45€	44,34€	69,56€

RECEPCIONISTA	952,93€	10,00€	99,45€	46,96€	69,56€
LIMPIADOR/A	905,89€	10,00€	84,45€	44,69€	69,56€
AÑO 2023					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNO	PLUS UNIFICADO	DOM Y FEST	PLUS TRANSPORTE
JEFE DE OFICINA	1151,91€	10,05€	74,82€	56,37€	69,91€
AGENTE VENTA	1115,15€	10,05€	125,07€	54,69€	69,91€
AGENTE COMPRAS	1115,15€	10,05€	125,07€	54,69€	69,91€
OF. ADM. 1ª	1115,15€	10,05€	74,82€	54,69€	69,91€
OF. ADM. 2ª	1067,93€	10,05€	74,82€	52,39€	69,91€
AUX. ADTVO.	1067,93€	10,05€	74,82€	52,39€	69,91€
FUNERARIO 1ª	980,89€	10,05€	125,07€	48,08€	69,91€
CONDUCTOR/A	980,89€	10,05€	125,07€	48,08€	69,91€
FUNERARIO 2ª	969,28€	10,05€	125,07€	48,56€	69,91€
OFICIAL 1ª	946,56€	10,05€	84,87€	46,41€	69,91€
OFICIAL 2ª	946,56€	10,05€	84,87€	45,52€	69,91€
OFICIAL 3ª	946,56€	10,05€	84,87€	44,34€	69,91€
RECEPCIONISTA	957,69€	10,05€	99,95€	46,96€	69,91€
LIMPIADOR/A	910,42€	10,05€	84,87€	44,69€	69,91€

AÑO 2024					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNO	PLUS UNIFICADO	DOM Y FEST	PLUS TRANSPORTE
JEFE DE OFICINA	1157,67€	10,10€	75,20€	56,37€	70,26€
AGENTE VENTA	1120,73€	10,10€	125,70€	54,69€	70,26€
AGENTE COMPRAS	1120,73€	10,10€	125,70€	54,69€	70,26€
OF. ADM. 1ª	1120,73€	10,10€	75,20€	54,69€	70,26€
OF. ADM. 2ª	1073,27€	10,10€	75,20€	52,39€	70,26€
AUX. ADTVO.	1073,27€	10,10€	75,20€	52,39€	70,26€

FUNERARIO 1ª	985,79€	10,10€	125,70€	48,08€	70,26€
CONDUCTOR/A	985,79€	10,10€	125,70€	48,08€	70,26€
FUNERARIO 2ª	974,12€	10,10€	125,70€	48,56€	70,26€
OFICIAL 1ª	951,29€	10,10€	85,30€	46,41€	70,26€
OFICIAL 2ª	951,29€	10,10€	85,30€	45,52€	70,26€
OFICIAL 3ª	951,29€	10,10€	85,30€	44,34€	70,26€
RECEPCIONISTA	962,48€	10,10€	100,45€	46,96€	70,26€
LIMPIADOR/A	914,98€	10,10€	85,30€	44,69€	70,26€

AÑO 2025					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNO	PLUS UNIFICADO	DOM Y FEST	PLUS TRANSPORTE
JEFE DE OFICINA	1163,46€	10,15€	75,57€	56,37€	70,61€
AGENTE VENTA	1126,33€	10,15€	126,33€	54,69€	70,61€
AGENTE COMPRAS	1126,33€	10,15€	126,33€	54,69€	70,61€
OF. ADM. 1ª	1126,33€	10,15€	75,57€	54,69€	70,61€
OF. ADM. 2ª	1078,64€	10,15€	75,57€	52,39€	70,61€
AUX. ADTVO.	1078,64€	10,15€	75,57€	52,39€	70,61€
FUNERARIO 1ª	990,72€	10,15€	126,33€	48,08€	70,61€
CONDUCTOR/A	990,72€	10,15€	126,33€	48,08€	70,61€
FUNERARIO 2ª	978,99,72€	10,15€	126,33€	48,56€	70,61€
OFICIAL 1ª	956,05€	10,15€	85,72€	46,41€	70,61€
OFICIAL 2ª	956,05€	10,15€	85,72€	45,52€	70,61€
OFICIAL 3ª	956,05€	10,15€	85,72€	44,34€	70,61€
RECEPCIONISTA	967,30€	10,15€	100,95€	46,96€	70,61€
LIMPIADOR/A	919,55€	10,15€	85,72€	44,69€	70,61€

AÑO 2026					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNO	PLUS UNIFICADO	DOM Y FEST	PLUS TRANSPORTE
JEFE DE OFICINA	1169,28€	10,20€	75,95€	56,37€	70,96€
AGENTE VENTA	1131,96€	10,20€	126,96€	54,69€	70,96€
AGENTE COMPRAS	1131,96€	10,20€	126,96€	54,69€	70,96€
OF. ADM. 1ª	1131,96€	10,20€	75,95€	54,69€	70,96€
OF. ADM. 2ª	1084,03€	10,20€	75,95€	52,39€	70,96€
AUX. ADTVO.	1084,03€	10,20€	75,95€	52,39€	70,96€
FUNERARIO 1ª	995,68€	10,20€	126,96€	48,08€	70,96€
CONDUCTOR/A	995,68€	10,20€	126,96€	48,08€	70,96€
FUNERARIO 2ª	983,89€	10,20€	126,96€	48,56€	70,96€
OFICIAL 1ª	960,83€	10,20€	86,15€	46,41€	70,96€
OFICIAL 2ª	960,83€	10,20€	86,15€	45,52€	70,96€
OFICIAL 3ª	960,83€	10,20€	86,15€	44,34€	70,96€
RECEPCIONISTA	972,13€	10,20€	101,45€	46,96€	70,96€
LIMPIADOR/A	924,15€	10,20€	86,15€	44,69€	70,96€