

NÚMERO 851

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

**Convenio colectivo de la Empresa Municipal de
Cementerio y Servicios Funerarios de Granada S.A.
(Emucesa)**

EDICTO

Resolución de 2 de marzo de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CEMENTERIO Y SERVICIOS FUNERARIOS DE GRANADA S.A. (EMUCESA).

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CEMENTERIO Y SERVICIOS FUNERARIOS DE GRANADA S.A. (EMUCESA) (con código de convenio nº 18001042011994), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 25 de febrero de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 3 de marzo de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

**CONVENIO COLECTIVO EMUCESA 2022-2023-2024
TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA
Artículo 1º.- Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales de los trabajadores/as de EMUCESA - Empresa Municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de Granada S.A.

Artículo 2º.- Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son, por una parte, los representantes de la Empresa, y por otra parte, los representantes de los trabajadores/as de la misma.

Artículo 3º.- Ámbito Personal y Funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a todo el personal vinculado a

la Empresa por relación jurídico-laboral, cualquiera que sea la forma de contratación.

Estando por tanto comprendidas todas las funciones y atribuciones que son propias de las distintas categorías profesionales y puestos de trabajo contemplados y recogidos en el este convenio colectivo, así como aquellas otras que por necesidades del servicio puedan implantarse en un futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4º.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal que preste sus servicios en la Empresa Municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de Granada S.A., cualquiera que sea la sede del centro de trabajo o lugar concreto de prestación de servicios.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de dos mil veintidós, cualquiera que sea la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), siendo su duración hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro.

Artículo 6º.- Denuncia y Prórroga del Convenio.

1.- Por cualquiera de las partes que conciertan el Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 5º, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas, si las hubiere.

2.- De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales naturales.

3.- Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio, o las negociaciones se prolongasen por un periodo de tiempo que excediera la vigencia del presente, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 7º.- Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de carácter general.

TÍTULO I: GARANTÍAS

Artículo 8º.- Compensación y Absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Artículo 9º.- Indivisibilidad del Convenio.

Constituye el presente Convenio un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas las condiciones globalmente y computadas por todo el tiempo de vigencia. Por tanto, se considerará nulo en su totalidad, en el supuesto de que los organismos competentes consideraran que conculca la legalidad vigente el todo o parte del mismo.

Artículo 10º.- Comisión Paritaria y Comisión Negociadora del Convenio.

1. Comisión Paritaria:

En aplicación de lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/15 de 23 de octubre donde se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por el Comité de Empresa e igual número de representantes de la Empresa, designados por la Dirección de la misma, pudiendo ambas partes designar cada una un máximo de dos asesores a su vez, que tendrán la función de asesorar a las mismas, teniendo voz pero no voto en la resolución de conflictos que en esta materia pudieran desarrollarse durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Teniendo en todo caso competencias plenas para solventar las discrepancias que puedan surgir en una supuesta inaplicación de condiciones de trabajo, regulada en el artículo 82.3 del ET. Para lo cual, se seguirá el procedimiento previsto en mencionado artículo.

En todo caso, podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación y revisión en el tiempo de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia y supervisión del cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos.
- d) La solución de discrepancias que puedan surgir de inaplicación de condiciones de trabajo.

Las competencias atribuidas a la Comisión paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los Órganos Jurisdiccionales o Administrativos.

La Comisión regulará su propio funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, presidencia y secretaría.

Las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria habrán de presentarse ante la misma de forma escrita en la que consten: quien la presenta y causas que originan su presentación y fines perseguidos con su consulta.

La Comisión Paritaria resolverá los conflictos planteados en un plazo máximo de diez días desde su conocimiento.

La Comisión Paritaria tendrá fijado su domicilio en las instalaciones de la propia empresa: Cementerio de San José, Paseo de la Sabica, s/n, Granada, CP. 18009.

En caso de falta de resolución o acuerdo en el plazo expresado en el punto anterior, las partes se obligan a solicitar la intermediación del SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos.

2. Comisión Negociadora de Convenio:

Estará compuesta por el Comité de Empresa e igual número de representantes de la Empresa, designados por la Dirección de la mismas, así como un máximo de dos asesores por cada parte.

TÍTULO II: NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 11º.- Organización y Planificación del Trabajo.

1.- La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, el convenio colectivo y a las condiciones establecidas en el Reglamento de Servicios, es facultad de la dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común.

La empresa, dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y jefaturas que considere convenientes.

2.- Los trabajadores desempeñarán sus funciones y cometidos conforme a las instrucciones que reciban de la dirección, jefes o encargados, ante quienes responderán de la normal ejecución de su trabajo. Los citados jefes serán responsables, a su vez, ante el Gerente, y éste ante los órganos colegiados de la Empresa o ante la Administración.

3.- Los órganos rectores y el personal de la empresa procurarán obtener en todo momento el mayor rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la mejor prestación de servicios a su cargo.

4.- Los trabajadores estarán obligados a notificar a la Dirección o jefes inmediatos las anomalías que a su juicio observen y crean puedan causar perjuicios a los intereses de la empresa y/o trabajadores.

5.- Los trabajadores podrán en todo momento aportar a la Dirección sugerencias e iniciativas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo, las económicas, y los servicios que presta la empresa.

6.- Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio público que presta a la sociedad la Empresa, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:

- a) Mejorar, diversificar e incrementar las prestaciones de servicios.
- b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo.
- c) Adecuar la plantilla para un mayor y mejor nivel prestacional.
- d) Promover la profesionalización y la promoción del trabajador o trabajadora.
- e) Crear empleo.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 12º.- Clasificación y Categorías Profesionales.

1. Los trabajadores/as a que este Convenio se refiere estarán clasificados en los grupos y categorías que a continuación se especifican:

GRUPO DIRECTIVOS: GERENTE

GRUPO I: JEFES DE DEPARTAMENTO

GRUPO II: JEFES DE SECCIÓN

GRUPO III: PERSONAL TÉCNICO

GRUPO IV: PERSONAL GESTIÓN:

1. COORDINADOR/A.

2. GESTOR/A.

3.- AUXILIAR DE GESTOR/A*

GRUPO V: PERSONAL SERVICIOS DE CEMENTERIO:

1. CAPATAZ.

2. OPERARIO/A.

3.- AUXILIAR DE OPERARIO/A*

GRUPO VI: PERSONAL SERVICIOS FUNERARIA:

1. CAPATAZ.

2. OPERARIO/A.

3.- AUXILIAR DE OPERARIO/A*

GRUPO VII: PERSONAL DE JARDINERÍA

1.- CAPATAZ.

2.- OPERARIO/A.

3.- AUXILIAR DE JARDINERO /A*

GRUPO VIII: PERSONAL DE LIMPIEZA

1.- LIMPIADOR/A

2.- AUXILIAR DE LIMPIADOR/A*

*Nota: La categoría de auxiliar de los diferentes grupos (Personal de Gestión; Personal de Servicios de Cementerio; Personal de Servicios de Funeraria; Personal de Jardinería; Personal de Limpieza), será utilizada solamente para las nuevas incorporaciones a la plantilla que por motivo del servicio sean necesarias y, en todo caso, tendrán automáticamente una promoción profesional a la categoría superior de cada grupo, cuando cuenten con una antigüedad de dos meses (consecutivos o alternos) en dicha categoría de auxiliar.

2. Ámbito funcional de las categorías profesionales establecidas en el apartado 1º:

GRUPO DIRECTIVOS: GERENTE: Estará a las inmediatas órdenes del Consejo de Administración y tendrá las responsabilidades que éste le delegue. No estará sujeto a horario fijo y su nombramiento y contratación será competencia exclusiva del Consejo de Administración.

GRUPO I: Estarán a las inmediatas órdenes del Gerente, tendrán las responsabilidades del departamento a su cargo, estando encargados de la dirección, distribución y vigilancia del rendimiento de los diversos trabajos y servicios comprendidos, así como de la disciplina dentro del mismo. No estarán sujetos a horario fijo, y su nombramiento y contratación será competencia exclusiva del Gerente.

GRUPO II: Estarán a las inmediatas órdenes de los Jefes de Departamento correspondientes Gerente, llevarán la responsabilidad de una sección, estando encargados de la dirección, distribución y vigilancia del rendimiento de los diversos trabajos y servicios a su cargo, así como de la disciplina del personal encuadrado en la sección. A requerimiento de su jefe, deberán permanecer en la empresa fuera de la jornada normal de trabajo.

El nombramiento y contratación de este personal será competencia exclusiva del Gerente de la empresa, una vez efectuada la selección y superadas las pruebas que correspondan, y que podrá contemplar las posibilidades de promoción interna.

GRUPO III: Estarán a las órdenes directas de los Jefes/as de Departamento y Sección que el Gerente determine o a las órdenes directas de éste. Se trata de personal con una cualificación específica y que tendrá a su cargo un cometido determinado, bien por poseer la titulación necesaria o por tener la experiencia práctica adecuada para el mismo. Dispondrá de propia iniciativa y responsabilidad, pudiendo supervisar determinadas tareas propias de su cualificación desempeñadas por el resto del personal, así como desarrollar tareas de carácter operativo.

Ejercerán labores de carácter técnico encomendadas tanto por la dirección de la empresa como por los jefes

integrados en los grupos I y II a que se refieren los apartados anteriores. La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección que se realicen al efecto, y que podrá contemplar las posibilidades de promoción interna.

GRUPO IV: PERSONAL DE GESTIÓN

Coordinador/a: A las órdenes directas de los Jefes/as de Departamento y Sección que el Gerente determine. Realizará cualesquiera de las funciones asignadas a la categoría de Gestor/a, especialmente aquellas de especial complejidad o responsabilidad.

Gestor/a: A las órdenes directas de los Jefes/as de Departamento y Sección, y Coordinador/as que el Gerente determine. Realizará cualesquiera de las funciones administrativas y de gestión de la empresa. Sustituirá temporalmente al/a Coordinador/a, en todas o parte de las funciones que a éste/a le correspondan, cuando lo decida la Dirección de la Empresa. En general, realizará trabajos de atención e información en la demanda de prestación de servicios funerarios, tanto en la contratación y prestación del mismo, como durante su desarrollo, atendiendo de manera personalizada las demandas de los/as solicitantes, familiares y/o personas usuarias y organizando la prestación y los actos de protocolo del servicio funerario aplicando criterios de calidad.

A título enunciativo, tendrá normalmente las siguientes funciones: llevar libros oficiales, archivo, fichero, mecanografía, introducción de datos en el ordenador, liquidación de caja, inscripción de libros, operaciones auxiliares de cálculo, operaciones auxiliares de contabilidad; y realizará cualesquiera de las funciones correspondientes a las oficinas de contrataciones y de coordinación de los servicios que se le encomiende. Ofrecerá las diversas modalidades de los servicios, debidamente facultado por la Empresa y de acuerdo con lo preceptuado en el Reglamento de Servicios, asesorando a los usuarios para concretar la solicitud y las circunstancias de la prestación del servicio. Deberá extender, a tales efectos, toda la documentación necesaria e introducir en el ordenador todos los datos correspondientes.

Podrá realizar, además, las siguientes funciones: Atender la caja de la oficina de contratación, siendo responsable de la correcta liquidación de la misma, efectuando los cuadros correspondientes diariamente. Realizar la inspección de calidad de los servicios prestados, mediante visitas domiciliarias previamente concertadas, pasando el informe correspondiente a su jefe inmediato, incluyendo las anomalías observadas por los usuarios o por él mismo, tanto las relativas al comportamiento de los empleados que realizan el servicio, como de los materiales utilizados. Ofrecer las diversas modalidades de servicios en visitas domiciliarias debidamente planificadas al efecto, así como atender, de forma habitual, el teléfono.

Asimismo, realizará todas las funciones de atención personalizada al usuario durante la prestación de los servicios, y excepcionalmente conducción de vehículos fúnebres eléctricos para desplazamientos por instalaciones interiores y cementerio, así como esparcimientos de cenizas.

También realizará labores de apoyo en gestión al personal de servicio de funeraria.

Auxiliar de Gestor: Ejercerá todas las funciones básicas del Gestor que no revistan especial complejidad, siempre supeditado a éste/a, así como su sustitución en caso de necesidad, siempre por el tiempo imprescindible y con carácter provisional, todo ello previo conocimiento y consentimiento de la dirección de la empresa.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección que se realicen al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

GRUPO V: PERSONAL DE CEMENTERIO:

Capataz: A las órdenes directas de los Jefes/as de Departamento y Sección que el Gerente determine. Realizará cualesquiera de las funciones asignadas a la categoría de operario/a, especialmente aquéllas de especial complejidad o responsabilidad, y será responsable de la realización de los servicios por el equipo de trabajo que se le asigne.

Operario/a de cementerio: A las órdenes directas de los Jefes de Departamento y Sección, y Capataz que el Gerente determine, realizará trabajos de inhumación, cremación, exhumación y reducción de cadáveres, restos humanos y/o cenizas, teniendo en cuenta la normativa de riesgos laborales, medioambiental y sanidad mortuoria, para cumplir los requerimientos de la prestación de los servicios funerarios, en cualesquiera de los cementerios bajo la jurisdicción de la empresa o en aquellos para los que a ésta le fue contratado el servicio, con sujeción a las normas aplicables sobre movilidad geográfica. Realizará tareas auxiliares de todos los servicios, así como trabajos de lapidaria.

Además, en tareas de mantenimiento, se encargará del buen funcionamiento de todas las instalaciones de electricidad, aire acondicionado, suministro de agua, etc., así como del cuidado y conservación de las máquinas y equipos estáticos, coordinando las revisiones y mantenimientos concertados con terceros, será responsable del pequeño estocaje de los repuestos más usuales (lámparas, fusibles, interruptores, cables, mangueras, etc.). Realizará los trabajos de taller necesarios para pequeñas reparaciones de piezas y otros elementos, cuidando del orden y limpieza del referido taller. Será responsable del engrase, cambio de aceite y limpieza de los vehículos y demás maquinaria. Realizará asimismo la limpieza y baldeo de viales, zonas ajardinadas, y en general de todas las superficies de uso común del Cementerio y zonas adyacentes, y la limpieza de edificios de nichos y espacios entre sepulturas, así como fuentes, mobiliario urbano y demás elementos del recinto, transportando los residuos hasta los espacios destinados para su depósito. Podrá ser requerido fuera de su jornada laboral para la urgente reparación de averías y/o en casos de emergencia.

Cuando esté destinado en servicios de cremación o incineración, los realizará ateniéndose a los horarios preestablecidos por la Empresa y en los turnos por ésta determinados.

Asimismo, puntualmente y si las necesidades del servicio lo requieren, podrán realizar labores de apoyo

al personal de servicios de gestión, de jardinería y de funeraria.

Deberá estar en posesión del permiso de conducir reglamentario

Las diferentes funciones correspondientes a esta categoría se realizarán por estos profesionales, de acuerdo con el plan de prestación de servicios establecidos por la empresa, y respecto de las misiones concretas que se le asignen en la organización de la misma. El número de empleados adscritos a cada una de las funciones viene determinado en la prestación normal del servicio, o en el plan de emergencia establecido para los casos de accidentes o catástrofes públicas.

A decisión de la dirección de la empresa, podrá sustituir en todo o en parte las funciones del/a capataz en su ausencia.

Auxiliar de Operario/a: Ejercerá todas las funciones básicas del/a Operario/a que no revistan especial complejidad, siempre supeditado a éste/a, así como su sustitución en caso de necesidad, siempre por el tiempo imprescindible y con carácter provisional, todo ello previo conocimiento y consentimiento de la dirección de la empresa.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección que se realicen al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

GRUPO VI: PERSONAL DE FUNERARIA:

Capataz: A las órdenes directas de los Jefes/as de Departamento y Sección que el Gerente determine. Realizará cualesquiera de las funciones asignadas a la categoría de Operario/a, especialmente aquéllas de especial complejidad o responsabilidad, y será responsable de la realización de los servicios por el equipo de trabajo que se le asigne.

Operario/a de funeraria: A las órdenes directas de los Jefes de Departamento y Sección, y Capataz que el Gerente determine, y en posesión del permiso de conducir que determine la ley, realizará trabajos de transporte, manipulación y acondicionamiento del cadáver, restos y/o cenizas, así como las labores de conducción y mantenimiento básico de los vehículos de transporte funerarios y de manejo y mantenimiento básico de los hornos crematorios, teniendo en cuenta la normativa de riesgos laborales, medioambiental y sanidad mortuoria, para cumplir los requerimientos de la prestación de los servicios funerarios.

Efectuará la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales. Cuidará de la instalación de la capilla ardiente tanto en los domicilios particulares, como en las tanatosalas o salas de duelo de los tanatorios, así como de túmulos, colocación de sudarios y correcta ubicación del féretro.

Será responsable de la correcta prestación del servicio, estando facultado para resolver las incidencias que surjan de su realización. Efectuará el manejo y traslado de cadáveres o restos a otras localidades, nacionales o extranjeras, de acuerdo con los servicios contratados por la empresa.

Cuando esté destinado en servicios de cremación o incineración, los realizará ateniéndose a los horarios

preestablecidos por la Empresa y en los turnos por ésta determinados.

Asimismo, puntualmente y si las necesidades del servicio lo requieren, podrán realizar labores de apoyo al personal de servicios de gestión, de jardinería y de cementerio.

Las diferentes funciones correspondientes a esta categoría se realizarán por estos profesionales, de acuerdo con el plan de prestación de servicios establecidos por la empresa, y respecto de las misiones concretas que se le asignen en la organización de la misma. El número de empleados adscritos a cada una de las funciones viene determinado en la prestación normal del servicio, o en el plan de emergencia establecido para los casos de accidentes o catástrofes públicas.

Cuando disponga de la formación exigible, ejercerá funciones de tanatopractor/a, siendo sus competencias desarrollar y aplicar métodos para la higienización, conservación transitoria, embalsamamiento con productos biocidas para este uso, restauración, reconstrucción y cuidado estético del cadáver, como soporte de su presentación, de acuerdo con las normas higiénico-sanitarias y de sanidad mortuoria; realizar las extracciones que formalmente se le soliciten; respetando los diferentes ritos religiosos y manejando técnicas y habilidades relacionales para prestar el servicio de tanatopraxia.

A decisión de la dirección de la empresa, podrá sustituir en todo o en parte las funciones del/a capataz en su ausencia.

Auxiliar de Operario/a: Ejercerá todas las funciones básicas del/a Operario/a que no revistan especial complejidad, siempre supeditado a éste/a, así como su sustitución en caso de necesidad, siempre por el tiempo imprescindible y con carácter provisional, todo ello previo conocimiento y consentimiento de la dirección de la empresa.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección realizadas al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

GRUPO VII: PERSONAL DE JARDINERÍA:

Capataz: A las órdenes directas de los Jefes/as de Departamento y Sección que el Gerente determine. Realizará cualesquiera de las funciones asignadas a la categoría de jardinero/a, especialmente aquéllas de especial complejidad o responsabilidad, y será responsable de la realización de los servicios por el equipo de trabajo que se le asigne.

Operario/a de jardinería: A las órdenes directas de los Jefes de Departamento y Sección, y Capataz que el Gerente determine, sus funciones consistirán en la limpieza y escarda para eliminación de la vegetación de crecimiento espontáneo (malas hierbas, malezas, etc.)

Realizará el riego de los elementos vegetales con la frecuencia y en las épocas que sea necesario, dependiendo de las condiciones climatológicas y de las especies de plantas existentes, así como la siega de céspedes, si se implantasen, y de mantos de hierbas espontáneas que formen áreas ornamentales, con la frecuencia necesaria para que la hierba no alcance una altura tal que estética o fisiológicamente suponga un perjuicio para la propia plantación ni las adyacentes.

Realizará las plantaciones de las anuales de flor, o de arbustos y árboles, abonará el terreno, pasará por las praderas el rulo de púas, realizará el entrecavado y rastrellado, y los tratamientos preventivos necesarios para impedir la iniciación o propagación de cualquier enfermedad o plaga que pudiera aparecer en cualquiera de los cultivos o terrenos, así como para combatir, hasta su extinción, la enfermedad o plaga desarrollada.

Asimismo, mantendrá el trazado, setos y perfiles de praderas en las diferentes zonas, corrigiendo los desperfectos o alteraciones que se originen en aquellas, por causas naturales o por causa del uso público de los espacios, y debidos a la afluencia y tránsito de personas.

Ejecutará la limpieza, aclareo y mantenimiento del arbolado, mediante la eliminación de unidades y de ramas secas y rotas, así como de las enfermas o infectadas y que sean irrecuperables. Igualmente eliminará muñones, chupones y rebrotes en raíz, y realizará las operaciones de reducción de copa y de pinzado en las coníferas a fin de recuperar su forma natural.

Asimismo, puntualmente y si las necesidades del servicio lo requieren, podrán realizar labores de apoyo al personal de servicios de gestión, de cementerio y de funeraria.

El uso de herbicidas, abonos y toda clase de productos fitosanitarios se ajustará a las indicaciones que en cada caso gire el departamento técnico.

Auxiliar de Operario/a: Ejercerá todas las funciones básicas del/a Jardinero/a que no revistan especial complejidad, siempre supeditado a éste/a, así como su sustitución en caso de necesidad, siempre por el tiempo imprescindible y con carácter provisional, todo ello previo conocimiento y consentimiento de la dirección de la empresa.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección que se realicen al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

GRUPO VIII: PERSONAL DE LIMPIEZA:

Limpiador/a: A las órdenes directas de los Jefes de Departamento y Sección que el Gerente determine, y con la frecuencia y técnicas que le sean asignadas, realizará la limpieza de la totalidad de salas, oficinas, zonas generales y dependencias del Edificio de Servicios, Ermita y cripta interior, aseos públicos, garita de control, oficina exterior y recinto del horno incinerador. La ejecución de estos trabajos comprende la totalidad de suelos, paramentos verticales pintados o revestidos, puertas y ventanas, mobiliario y enseres diversos, cristales interiores y exteriores, mamparas, zócalos, persianas y cortinas, moquetas y alfombras, y en general cuantos otros se integren en las dependencias de EMUCESA.

Prestará especial atención a la limpieza y desinfección sanitaria, con los productos adecuados, de los espacios ocupados con cadáveres.

En los espacios cerrados con afluencia de público (principalmente oficinas, tanatosalas, iglesia y sala del adiós), utilizará, con la periodicidad necesaria, productos biológicos para la eliminación de olores.

Realizará asimismo la limpieza y baldeo de viales, zonas ajardinadas, y en general de todas las superficies de

uso común del Cementerio, y la limpieza de edificios de nichos y espacios entre sepulturas, así como de las fuentes.

Auxiliar de limpiador/a: Ejercerá todas las funciones básicas del/a Limpiador/a que no revistan especial complejidad, siempre supeditado a éste/a, así como su sustitución en caso de necesidad, siempre por el tiempo imprescindible y con carácter provisional, todo ello previo conocimiento y consentimiento de la dirección de la empresa.

3.- En caso de ausencia de los superiores jerárquicos y para decisiones graves, los trabajadores/as consultarán a aquéllos siempre que sea posible su localización. En caso contrario, deberán tomar las decisiones o actuaciones que consideren oportunas para solucionar la situación planteada.

Asimismo, puntualmente y si las necesidades del servicio lo requieren, podrán realizar labores de apoyo al personal de servicios de cementerio, de jardinería y de funeraria.

La contratación de este personal será responsabilidad exclusiva del Gerente de la empresa, una vez superadas las pruebas de selección que se realicen al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 17.

Todos los períodos de prueba de todas las categorías y grupos profesionales relacionados en este Convenio, serán los recogidos en el art.14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.- Trabajos de categoría superior o inferior.

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo tenor literal es:

Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

MOVILIDAD FUNCIONAL: TRABAJOS DE INFERIOR Y SUPERIOR CATEGORÍA

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

RETRIBUCIÓN EN TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 14º.- Polivalencia.

Se establece la polivalencia del personal para la realización de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, sustituciones y realizaciones de trabajo de superior cualificación a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, entendiéndose dichas circunstancias compensadas con el salario pactado, así como la especial penosidad de los trabajos y la nocturnidad y movilidad de la realización de los servicios, en virtud de la multifuncionalidad de los trabajadores de la empresa que expresamente se pacta.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional para la realización de las funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalentes solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva y con el límite máximo de un mes por año a cada trabajador de la categoría. En este caso el trabajador mantendrá su retribución.

Si como consecuencia de la movilidad funcional un trabajador desempeñase funciones superiores a la de su grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años podrá reclamar el ascenso de categoría a la Dirección de la Empresa, en función de la categoría superior desempeñada. Dicha reclamación será contestada por la Dirección de la Empresa en un plazo de quince días, teniendo esta, en caso de contestación negativa, que presentar informe por escrito debidamente justificado a los Delegados de Personal, pudiendo reclamar el trabajador a la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuada a las funciones desarrolladas.

Se exceptúan de esta regla las situaciones de interinidad por incapacidad temporal del personal de la empresa.

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS, PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 15º.- Contratación.

Se estará a lo dispuesto en materia de contratación por la legislación vigente. La empresa remitirá copia de

todos los contratos de trabajo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16º.- Extinción de contratos.

Los empleados podrán solicitar la extinción de su contrato de trabajo, debiendo preavisarlo a tal efecto en los siguientes plazos:

a) Personal encuadrado en los grupos: Directivos, I, II, y III: Treinta días naturales de antelación.

b) Personal encuadrado en los grupos: IV, V, VI, VII y VIII: Quince días naturales de antelación.

De no cumplir esta obligación de preaviso, el trabajador perderá los emolumentos correspondientes a los días que medien entre el que debió preavisar y el de efectivo preaviso.

La jubilación de todo el personal sujeto al presente convenio se producirá obligatoriamente a la edad ordinariamente prevista en las leyes, sin perjuicio de su derecho a la jubilación anticipada conforme a las normas que la regulan.

Artículo 17º.- Provisión de Vacantes.

Se acuerda que cuando existan trabajadores en la plantilla que, reuniendo los requisitos de experiencia o titulación, estén interesados en los puestos de trabajo que la empresa pretenda crear, o en las vacantes que la empresa pretenda cubrir, éstos gozarán de preferencia para ocuparlos y, en tal caso, se realizará en primer lugar una convocatoria restringida a estos aspirantes.

En caso de necesitar formación específica para cubrir el puesto, siempre que no sea académica (carrera universitaria/formación profesional), la empresa quedará obligada a facilitar, en la medida de lo posible y siempre que el servicio no se vea afectado, la formación correspondiente.

En caso de no cubrir dichos puestos o vacantes con personal de la empresa, se podrá contratar personal ajeno a ella.

En ambos supuestos los perfiles de dichos puestos de trabajo serán elaborados por el Gerente, el Jefe del Departamento correspondiente y un representante del Comité de Empresa, los que al final del proceso de selección emitirán un informe conjunto. La intervención del Jefe del Departamento y Delegado de Personal tiene únicamente carácter informativo, no vinculante.

CAPÍTULO IV: JORNADA Y HORARIOS

Artículo 18º.- Jornada de Trabajo.

1.- La jornada laboral será en cómputo anual de mil seiscientos ochenta y siete horas de trabajo efectivo, que se aplicará a cada trabajador de conformidad con los correspondientes cuadros horarios y/o cuadrantes de servicios.

Esta Jornada laboral se considerará vigente para todo en periodo que abarca el ámbito temporal del presente convenio colectivo, con la única excepción de que si durante su vigencia se hiciera efectiva, por aplicación obligatoria de una normativa administrativa para los trabajadores laborales del sector público, una jornada mínima inferior a la especificada y contenida en el párrafo anterior, los trabajadores seguirían prestando sus servicios a razón de las mil seiscientos ochenta y siete horas anuales acordadas, teniendo derecho a per-

cibir un Plus denominado de Jornada, con un importe equivalente a las horas de diferencia entre la nueva jornada y la establecida, percibiendo esta compensación económica proporcional al número de horas o minutos que resulten de diferencia, siendo el modulo regulador para su liquidación y pago el equivalente al precio o valor de una hora de salario base ordinaria, o la parte proporcional de la misma que corresponda.

2.- Dentro de la jornada laboral diaria se considerará como de tiempo efectivo de trabajo el necesario para cambiarse de ropa, recoger, dejar y limpiar herramientas y utensilios de trabajo.

Artículo 19º.- Inicio y terminación de la jornada laboral.

1.- Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada asignada y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

2.- Todo el personal estará sujeto al sistema de fichaje establecido en cada momento. El control de los fichajes de los trabajadores de cada departamento será supervisado por el jefe de departamento correspondiente, salvo los de Jefes de Departamento/Sección que serán supervisados directamente por el Gerente, que también tendrá facultades para controlar el resto.

3.- Los empleados encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral, hasta la incorporación de su relevo o empleado que le sustituya; por tal motivo, una vez finalizada la jornada y no presentado su relevo, avisará a su jefe inmediato a fin de que provea lo necesario para el relevo. El incumplimiento de esta obligación será considerado abandono de puesto de trabajo.

4.- Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible, y siempre dentro de la jornada laboral.

5.- En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja en los plazos legales establecidos. El personal estará sujeto a los reconocimientos médicos que se le soliciten por la Mutua Patronal de A.T. y E.P. a efectos de la obligatoria ratificación de las bajas por ésta. No podrá realizar ninguna clase de trabajo, ni aún a título de mera liberalidad, debiendo únicamente atender a su curación y restablecimiento.

6.- Todos los empleados vienen obligados a comunicar a la Empresa los cambios domiciliarios y/o de números de teléfono particular.

Artículo 20º.- Horarios.

Los horarios de realización de servicios en los diferentes centros de trabajo de la empresa se establecerán en los cuadros horarios que a tal efecto se cumplimentarán en cada uno de los centros de trabajo en atención a sus peculiaridades, funciones y características. Es atribución exclusiva de la Dirección de la Empresa su supervisión, siendo la confección de los mismos responsabilidad de los jefes de departamento o sección, y deben estar finalizados los mismos antes del treinta y uno de diciembre del año inmediatamente anterior al de aplicación de los mismos, poniendo éstos a disposición de los representantes de los trabajadores a efectos de su comunicación al resto del personal. En ningún caso, una vez preestablecidos los cuadros horarios y turnos correspondien-

tes, se podrán efectuar por parte del personal afectado permutas de turnos de trabajo voluntarias, debiendo en caso de necesidad de algún cambio, por cualquier causa, solicitarse el mismo por escrito por el personal afectado a la Dirección de la Empresa para su autorización expresa, estando obligado todo el personal al cumplimiento de lo resuelto por la Dirección. Los representantes de los trabajadores podrán formular propuestas para la elaboración de los cuadrantes del año siguiente antes del día treinta de septiembre de cada año.

Los horarios de trabajo se determinarán por la Empresa en función de las necesidades de los servicios, ajustándose a éstas el inicio, duración y finalización de los mismos. Se podrá reducir o incrementar la presencia de trabajadores en la empresa, en tiempo de servicios y número, en función de los servicios y trabajos a realizar en cada día. Se deberá avisar con la mayor antelación posible a los trabajadores afectados en cada caso, en especial las variaciones que se produzcan en la duración de los turnos e inicio de los mismos. La distribución de tales horarios de servicios se hará dentro del cómputo anual de la jornada laboral establecida en el presente convenio.

Los trabajadores deberán realizar todos los trabajos necesarios hasta la finalización de los del día, permaneciendo para ello en su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa, por necesidades del servicio, podrá introducir modificaciones, provisionales o permanentes, en los cuadros horarios, turnos y cuadrantes, comunicándolo a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados, con indicación de la causa del cambio.

Artículo 21º.- Festivos.

Se estará a lo dispuesto en el calendario laboral a tal efecto promulgado por la Consejería de Trabajo y Fomento de la Junta de Andalucía, o en su caso organismo competente, siendo abonables y no recuperables.

Artículo 22º.- Horas Extraordinarias.

1.- A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, etc., todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales a jornada completa o a tiempo parcial previstas en la ley.

Las horas extraordinarias que por máxima necesidad tengan que realizarse, se abonarán en dinero con el 75 % de incremento, y/o descansos.

2.- Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión total de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

TÍTULO III: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23º.- Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones será de treinta y un días naturales, o en su caso la parte proporcional que corresponda en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, que se podrán dividir en dos fracciones,

disfrutando el trabajador de forma ininterrumpida al menos diez días naturales. Los trabajadores que acumulen diez años de servicio efectivo a la Empresa disfrutarán de un día más de vacaciones, acumulable a los anteriores, por cada diez años de servicio, hasta completar un máximo de 33 días naturales por año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, todo ello atendiendo a las necesidades de servicios previstos por la Dirección de la empresa, oídos los representantes del personal.

La programación de los periodos vacacionales será prevista y finalizada en las mismas fechas que los cuadrantes horarios especificados en el artículo 19º del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores en la fijación de fechas de disfrute vacacional, tendrá facultad resolutoria para la fijación de las mismas la Comisión Paritaria o en su defecto la Jurisdicción competente.

Artículo 24º.- Permisos y Licencias Retribuidas.

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajadas, avisando el trabajador con la posible antelación y justificación adecuada:

- En caso de matrimonio: quince días naturales.

- En caso de enfermedad grave, hospitalización de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: tres días naturales; cinco días naturales si el hecho causante ocurriera a más de doscientos kilómetros de la localidad donde tenga su residencia habitual el trabajador afectado. En caso de enfermedad grave y hospitalización de abuelos, nietos, del trabajador e hijos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho: dos días naturales; cuatro días naturales si el hecho causante ocurriera fuera de la localidad donde tenga su residencia habitual el trabajador afectado. En caso de cirugía ambulatoria del cónyuge, pareja de hecho o hijos del trabajador o de su cónyuge o pareja de hecho, y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador, el día de la intervención.

- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- En caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: cinco días naturales. En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos o nueras del trabajador e hijos, abuelos y nietos del cónyuge o de la pareja de hecho: dos días naturales; cuatro días naturales si el fallecimiento ocurriera fuera de la localidad donde tenga su residencia habitual el trabajador afectado. En caso de fallecimiento de hijos de hermanos del trabajador, el día del sepelio.

En los dos supuestos anteriores y por causas especiales, se estudiará individualmente por la Dirección de la Empresa y a petición del trabajador afectado la ampliación de los mismos, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso. El primer día se computará si el trabajador ya estuviese desarrollando su jornada or-

dinaria de trabajo y se debiera ausentar una vez iniciada la misma, excepto si ya hubiese transcurrido más de la mitad del tiempo de jornada asignada.

- Por boda de un hijo/a: el día de la boda, siempre que por cuadrante no esté de descanso o vacaciones.

- En caso de mudanza: dos días naturales.

- Por el tiempo necesario para cumplir con obligaciones de carácter público ordenadas por la autoridad, o personales inexcusables, siempre que se avise a la empresa con antelación suficiente y se justifique adecuadamente, y siempre que éstas no pudieran ejercitarse con garantías suficientes de tiempo para su cumplimiento fuera de la jornada laboral ordinaria que tenga asignada el trabajador.

- La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros reconocidos y mediante la correspondiente justificación documental de los mismos ante la Dirección de la Empresa.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 6 de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

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, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitaliza-

ción 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 requiera la necesidad de 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 menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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.

Artículo 25º.- Licencias No Retribuidas.

Todos los trabajadores fijos, y con un mínimo de un año al servicio de Emucesa, tendrán derecho a una licencia sin retribución con una duración mínima de quince días y máxima de tres meses, pudiendo solicitar este derecho, en una o varias veces, computado el plazo máximo indicado de tales licencias por cada dos años.

La licencia deberá solicitarse por el empleado con un mínimo de seis meses de antelación a la fecha de comienzo. Únicamente podrá solicitarse con un plazo menor de antelación por circunstancias excepcionales que serán valoradas por la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 26º.- Excedencias.

En lo referente a las excedencias tanto de carácter voluntario como forzosas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al efecto.

TÍTULO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.- Faltas y Sanciones.

1.- Los trabajadores o trabajadoras serán sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, según la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes apartados, además de las previstas en la legislación general.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores o trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, pueden ser leves, graves y muy graves:

Son FALTAS LEVES:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, siempre que las mismas no superen el tiempo de diez minutos de retraso y que a su vez no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

c) La falta de pulcritud personal, así como no cuidar y mantener el uniforme de trabajo de obligado uso en perfectas condiciones de higiene y presentación.

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

e) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia leve en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas de seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal de la empresa como a elementos de trabajo.

f) El retraso, negligencia leve o falta de atención y cuidado en el cumplimiento de las tareas.

g) La falta de cuidado en la conservación de los locales y su mobiliario, materiales y documentos de los servicios.

h) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante uno o dos días.

i) Para el personal con funciones asignadas de conducción de vehículos, la retirada del permiso de conducir por tiempo inferior a un mes, en virtud de condena en sentencia por delito o falta, o por resolución administrativa

Son FALTAS GRAVES:

a) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas consideradas en el apartado anterior como faltas leves.

b) El ausentarse del centro de trabajo durante la jornada laboral, sin el debido permiso o causa justificada.

c) Pronunciar palabras altisonantes en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La negativa a efectuar los reconocimientos médicos en los supuestos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

e) Alterar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

f) Las faltas de discreción y de ética profesional, o la negligencia en el cumplimiento de las tareas, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros ni implique perjuicios irreparables.

g) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, superior a diez minutos, o que cause perjuicios irreparables para la empresa.

h) La desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada directamente al superior.

i) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres o más días.

j) La ocultación de hechos imputables a otros empleados, que puedan producir perjuicios a la Empresa, o que puedan ser constitutivos de falta de las tipificadas en este convenio.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales o instalaciones de la empresa, materiales o documentos de los servicios.

l) La inobservancia grave de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia grave en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas de seguridad e higiene, o que ocasionen accidentes o daños, tanto al personal de la empresa como a elementos de trabajo.

m) Para el personal con funciones asignadas de conducción de vehículos, la retirada del permiso de conducir por tiempo superior a un mes, en virtud de condena en sentencia por delito o falta, o por resolución administrativa.

Son FALTAS MUY GRAVES:

a) La negativa al cumplimiento de órdenes de superiores, manifestada directamente a los mismos.

b) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

c) Pedir y/o aceptar propinas o dádivas de usuarios, proveedores o cualesquiera otras personas que tengan relación directa o indirecta con la Empresa.

d) El incumplimiento grave de las normas de prevención de riesgos laborales.

e) La embriaguez, habitual u ocasional.

f) La toxicomanía.

g) La falta de respeto o insultos inferidos a superiores, otros trabajadores o usuarios.

h) El abandono del puesto de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

i) La simulación de enfermedades, o la prolongación simulada o deliberada de las bajas por enfermedad.

j) La realización de trabajos, aún a título de mera liberalidad, durante periodo de baja por enfermedad.

k) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y la ocultación de datos o documentos que afecten al personal, a los servicios o a la gestión de la Empresa.

l) El acoso sexual, que se castigará con la sanción máxima cuando el responsable sea superior de la persona ofendida.

m) Las actuaciones discriminatorias por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualesquiera otra condición o circunstancia personal o social.

n) La negativa a someterse a la realización de pruebas de control de alcoholemia y/o toxicología.

o) La falta de comunicación a la dirección de la empresa la imposición de sanción de retirada del permiso de conducir y su duración

p) Para el personal con funciones asignadas de conducción de vehículos, la retirada del permiso de conducir por tiempo superior a seis meses, en virtud de condena en sentencia por delito o falta, o por resolución administrativa.

q) Las definidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Por faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, o extinción de la relación laboral.

4.- Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se impondrán previa tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores/as, otorgándoles plazo común de audiencia para alegar cuanto les interese y aportar pruebas.

5.- Las faltas leves prescriben a los diez días; las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los

sesenta días; todos a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos tipificados como falta, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

6.- Todo trabajador o trabajadora puede dar cuenta por escrito, personalmente o mediante sus representantes, de los actos que impliquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la información oportuna y actuará conforme a lo prevenido en el presente artículo y demás normas aplicables.

7.- Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal, y se informará a los representantes de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria.

8.- No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores/as, ni multa de haber.

9.- En relación a las infracciones y en su caso sanciones impuestas por la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en todo aquello no estipulado en el presente convenio.

10.- Los jefes o superiores que toleren o encubran faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, teniendo en cuenta la que se impone al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de esa tolerancia o encubrimiento.

TÍTULO V: FORMACION PERMANENTE Y CONTINUADA Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 28º.- Formación y Perfeccionamiento Profesional.

1.- La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros Centros, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios de la Empresa. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y, si no fuera posible, fuera del horario, pero minorando de la misma las horas invertidas en dicha formación.

2.- La Empresa realizará un estudio de la organización integral de la misma, las necesidades de formación profesional y la gestión de recursos humanos, tendente a conjugar tanto las necesidades de la empresa, como la capacitación de los trabajadores, la optimización de los recursos humanos, y la mejora en la calidad de los servicios y procesos.

La puesta en marcha de las acciones a las que dé lugar el estudio será competencia de la Dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as.

Todo aquello que suponga modificación de las condiciones del convenio, será previamente pactado a través de la Comisión Paritaria.

3.- Para los cursos de formación que la empresa realice o contrate con el exterior, y para los trabajadores

que la empresa considere que han de realizarlos obligatoriamente, se establece un valor por hora de asistencia abonable a cada trabajador de 15 euros brutos para las horas fuera de cuadrantes. Dicha cantidad podrá ser actualizada con el paso del tiempo por acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

TÍTULO VI: SALUD LABORAL

Artículo 29º.- Salud Laboral.

1.- La Empresa se compromete a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales, y demás legislación vigente.

2.- La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en sus Centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las mismas y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a los trabajadores o trabajadoras que contrate, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras de trabajo o terceros.

3.- El Comité de Salud Laboral o Delegado de Prevención son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán a petición de los representantes de los trabajadores/as o de la Empresa.

4.- En todo caso, en esta materia, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

5.- En virtud de lo dispuesto en el R.D. 192/88, está prohibido fumar en las oficinas y servicios de atención al público.

Artículo 30º.- Reconocimientos médicos.

1.- Se realizará a todo el personal un reconocimiento médico anual, mediante los servicios médicos que se determinen por la Empresa. Una vez ultimado el reconocimiento médico se entregará a cada uno de los trabajadores el correspondiente informe médico con las debidas garantías de privacidad. Los trabajadores que no quieran someterse a reconocimientos médicos no exigidos por disposiciones legales o reglamentarias, deberán comunicarlo expresamente por escrito a la Empresa.

2.- Los reconocimientos se harán en día hábil de trabajo, dentro de la jornada laboral, y en el personal a turnos coincidirá con el turno de mañana, debiéndose compatibilizar estas normas con el horario de los servicios médicos correspondientes.

3.- Se realizarán reconocimientos específicos al personal que por su actividad se estime necesario, así como a todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

4.- La empresa podrá realizar en cualquier momento, de forma aleatoria y sin previo aviso, pruebas de control de alcoholemia y/o toxicología a cualquiera de sus trabajadores.

5.- Los resultados serán confidenciales, personales y tendrán reserva absoluta.

Artículo 31º.- Protección de Trabajadoras Embarazadas.

Durante el embarazo de la mujer trabajadora, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, y previa prescripción facultativa, se le podrá asignar provisio-

nalmente un nuevo puesto de trabajo, con pleno respeto de sus derechos económicos, debiéndose incorporar al puesto originario una vez desaparezca tal riesgo.

Artículo 32º.- Botiquín de Primeros Auxilios.

En todos los Centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto, velando por todo ello la Empresa.

Artículo 33º.- Uniformidad y Equipos.

1.- La uniformidad es obligatoria, será la que en cada momento determine la Empresa y comprenderá uniforme, zapatos y chaquetón o similar. Los colores y modelos de cada prenda serán determinados por la Empresa.

2.- El suministro de prendas se realizará por reposición de las prendas en no buen uso, a criterio de la Empresa, previa entrega de la antigua.

3.- La Empresa velará por que las prendas reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate.

4.- La Empresa proveerá a sus trabajadores/as de aquellas prendas y complementos que vengan establecidos como obligatorios por disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral.

5.- El trabajador deberá hacer todo lo posible para mantener limpias y en buen estado las prendas recibidas.

TÍTULO VII: ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 34º.- Principios Generales.

1.- Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

2.- La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de la Empresa.

3.- Las retribuciones percibidas por los trabajadores/as gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

4.- La Empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as un justificante individual de sus retribuciones periódicas.

5.- El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria o cheque nominativo, y por mensualidades vencidas, excepto las pagas extraordinarias y asignaciones especiales, que lo serán en las fechas que se especifican en el artículo regulador de las mismas.

Artículo 35º.- Salario Base.

El salario base desde el uno de enero de 2022, es el indicado, para cada categoría, en la tabla adjunta al presente convenio como Anexo I. Para los años de duración del presente convenio 2022, 2023 y 2024 se regirá por las siguientes condiciones:

a.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje pérdidas, se mantendrá el mismo importe que en el año anterior.

b.- En caso de que la cuenta de resultados de la Empresa en el año fiscal anterior arroje beneficios después de impuestos, se aplicará la revisión máxima que permita la normativa general sobre retribuciones de personal laboral al servicio del sector público. En caso de exclusión de la empresa de la aplicación de dicha normativa, se podrá negociar la aplicación de otros criterios de actualización salarial.

Artículo 36º.- Complemento de Antigüedad.

A partir del 31 de diciembre del año 2018 se dejó de devengar dicho concepto, y los trienios previamente devengados se han computado como complementos personales, de carácter salarial y consolidado.

Artículo 37º.- Pagas Extraordinarias.

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias en la cuantía y fecha de liquidación especificadas a continuación:

PAGA EXTRAORDINARIA DE MARZO: en cuantía de treinta días de salario base más complemento personal en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de marzo.

PAGA EXTRAORDINARIA DE JUNIO: en cuantía de treinta días de salario base más complemento personal en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de junio.

PAGA EXTRAORDINARIA DE SEPTIEMBRE: en cuantía de treinta días de salario base más complemento personal en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de septiembre.

PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE: en cuantía de treinta días de salario base más complemento personal en su caso, y su fecha de pago será la de 15 de diciembre.

Artículo 38º.- Pluses.

1. Transporte: Todas las categorías profesionales percibirán, durante el periodo de vigencia del presente convenio, un plus de transporte en la cuantía mensual actual en este año 2021 de 97'77 euros al mes, sujeto a las subidas salariales anuales marcadas por las leyes generales, compensando con su abono al trabajador los gastos que su desplazamiento a los centros de trabajo pudieran ocasionarle.

2. Resultados: Todas las categorías profesionales, a partir de un año de antigüedad, percibirán un complemento con carácter extrasalarial, que se abonará por una sola vez durante el mes de abril, no consolidable, y fundamentado en los resultados positivos netos de la Empresa, después de abonar los Impuestos, correspondientes al ejercicio fiscal inmediatamente anterior, en la siguiente cuantificación: Pérdidas y ganancias excluido el resultado financiero hasta 50.000 euros: sin plus. Pérdidas y ganancias excluido el resultado financiero de 50.001 a 180.000 euros: 5%. Pérdidas y ganancias excluido resultado financiero de 180.001 a 500.000 euros: 10% de los beneficios netos. No se computarán beneficios en exceso a la cantidad máxima señalada.

La atribución individual a cada trabajador/a de este incentivo se realizará conforme a los siguientes criterios:

El total repartible según los baremos indicados se dividirá entre todas las horas efectivas trabajadas de todo el personal de la Empresa, y se asignará individualmente a cada uno en función de las horas personales computables efectivamente trabajadas.

Se entenderá como horas efectivamente trabajadas por cada trabajador, las totales anuales previstas en este convenio, deducidas las no trabajadas por causa de bajas por cualquier motivo, y por causa de excedencias. No se deducirán ni incrementarán en ningún caso las diferencias horarias resultantes de la aplicación del horario flexible.

3.- Plus de Prolongación de Jornada y Guardias Localizadas:

Este doble complemento salarial, se percibirá exclusivamente por los trabajadores que presten sus servicios en la actividad de funeraria comprendidos en el Grupo Profesional VI.

Su objeto es compensar adecuadamente al trabajador por la prestación de servicios fuera del horario previsto inicialmente, por la necesidad de continuidad en la prestación en atención a la exigencia del servicio prestado y las especiales circunstancias del mismo, con los siguientes límites:

- Prolongación de jornada: Hasta un máximo de 10 horas por trabajador y mes.

- Guardias localizadas: Todas las realizadas por un trabajador por turno, en los turnos de 20 h a 23 h y de 8:00 h a 20:00 h.

El trabajador percibirá una compensación económica por esta especial dedicación y disposición que en 2022 es de doscientos nueve con noventa y cinco (209,95) euros mensuales, sujeto a las subidas salariales anuales marcadas por las leyes generales, y para el que se establece un máximo de 225 euros mensuales.

El trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma diligente en los términos fijados, teniendo por adecuada la percepción fijada por ellos.

En ningún caso, estas prolongaciones o guardias localizadas serán consideradas horas extraordinarias, al estar dentro de las funciones y jornada ordinaria fijada para estos puestos de trabajo.

4.- Guardias localizadas fuera de Cuadrante:

Para los trabajadores de los departamentos de funeraria y de cementerio, en caso de que se produzcan, por necesidades del servicio, guardias localizadas fuera del cuadrante anual establecido, y siempre que las mismas no puedan ser cubiertas de otra manera (descansos, cambios de turno, etc.), se estará a lo expresado a continuación:

- Para los trabajadores del departamento de funeraria dichas guardias serán remuneradas a razón de 15 euros brutos por hora, con un mínimo abonable de tres horas (45 euros brutos), y un máximo de 8 horas (120 euros brutos) mientras este último departamento siga teniendo el turno de 12 horas.

- Para los trabajadores del departamento de cementerio dichas guardias serán remuneradas a razón de 15 euros brutos por hora, con un mínimo abonable de tres horas (45 euros brutos), y un máximo de 6 horas (90 euros brutos).

En ambos casos, el jefe de departamento deberá avisar de las mismas con la mayor antelación posible.

Además, se estará a lo establecido en el art. 10.1 del presente Convenio a la hora de revisar ésta y otras cláusulas del mismo.

5.- Dietas por desplazamientos o traslados:

El personal que por razón de su trabajo tenga que efectuar la comida del mediodía fuera de la población donde radica la Empresa, percibirá la cantidad de 15 euros por cada comida.

Si por el mismo motivo tuviera que pernoctar fuera, percibirá la cantidad de 85 euros por cada noche (esta cantidad comprende la cena, cama y desayuno).

Las dietas serán abonadas al importe anteriormente fijado, independientemente del importe real consumido por el/a trabajador/a.

En caso de desplazamientos o traslados fuera de Granada determinados por la Empresa, por ésta se pagarán los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, previa presentación de los justificantes correspondientes, y además se abonará como dieta por traslado el kilometraje correspondiente a razón de 0,25 euros por kilómetro recorrido, quedando exentos de dieta los primeros 300 kilómetros, y hasta un importe máximo diario abonable por este concepto de 200 euros.

En cuanto a las dietas por salida al extranjero, se abonarán los gastos necesarios que se originen, según justificantes que deberán entregarse a la Empresa.

Artículo 39^a.- Propinas y Dádivas.

Está terminantemente prohibido pedir y/o aceptar propinas o dádivas de usuarios, proveedores o cualesquiera otras personas que tengan relación directa o indirecta con la Empresa.

TÍTULO VIII: ACCIÓN SOCIAL

Artículo 40^o.- Acción social.

1.- Puede solicitar estas ayudas el personal comprendido en el artículo 3 del presente convenio.

2.- Los interesados deberán presentar, en el Departamento de Personal, una solicitud por cada tipo de ayuda según el modelo que dicho Departamento elabore.

3.- El interesado deberá aportar documentación suficiente que avale su solicitud. No será necesario aportar documentos originales, bastará con fotocopias compulsadas por la unidad de personal de contratación. En todo caso, la Empresa podrá exigir la presentación de la documentación acreditativa que considere oportuna.

4.- En los casos de matrimonio en que los integrantes sean empleados de la empresa, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda causada por un hijo.

5.- Las ayudas de acción social serán las relacionadas a continuación:

- a) Ayuda de estudios.
- b) Ayuda por gastos sanitarios.
- c) Ayuda por fallecimiento y seguro de vida.
- d) Incapacidad laboral transitoria.
- e) Seguro de responsabilidad civil.
- f) Anticipos reintegrables.

Artículo 41^o.- Ayuda de estudios.

El presente convenio colectivo establece una bolsa de estudios para los hijos de los trabajadores con al menos un año de antigüedad, y siempre que sean menores de 28 años y no obtengan ingresos propios, la cual será abonada junto con la nómina de octubre y de una sola vez, de acuerdo a los niveles que cursen y las cuantías que se indican:

- a) Universitario: hasta 350 euros.
- b) F.P., Bachillerato, 3^o y 4^o E.S.O.: hasta 200 euros.
- c) 1^o y 2^o E.S.O., Enseñanza Primaria, Preescolar y Guardería: hasta 150 euros.

Deberá justificarse a la empresa, no más tarde del día quince de octubre, la matriculación o inscripción en el curso y centro correspondiente. La falta de justificación

supondrá la inmediata retención en nómina de las cantidades adelantadas por estos conceptos, en su caso.

Esta ayuda, que actualmente es de 6.860 euros, se verá incrementada hasta los 9.500 euros máximo a razón de 660 euros por cada uno de los cuatro próximos años, es decir de 2022 a 2025 ambos incluidos, teniendo siempre en cuenta que dicho importe se prorrateará en caso de ser insuficiente para cubrir el importe asignado a todas las personas con derecho a dicha ayuda y sin que pueda sobrepasar el máximo previsto para cada caso por trabajador.

Artículo 42º.- Ayuda por gastos sanitarios.

1.- La Empresa constituye un fondo de 8.650 euros anuales, para abonar a los trabajadores/as que por prescripción facultativa lo requieran, previa solicitud y justificación de tal circunstancia a la Empresa, los importes necesarios en concepto de gastos sanitarios, propios o de sus cónyuges, parejas de hecho e hijos que convivan, hasta la edad de 25 años y siempre que no obtengan ingresos propios, bajo las siguientes condiciones:

- Antigüedad mínima de un año en la Empresa.
- Exclusión de los correspondientes a medicina general, medicina estética salvo reparadora, y gastos farmacéuticos.
- Los gastos de fisioterapia y/o rehabilitación precisarán, si así se estima por parte de la Gerencia, del informe previo de un médico de la Seguridad Social, aunque la factura presentada sea de un fisioterapeuta privado.

- Máximo por trabajador 400 euros anuales.

Esta ayuda, que actualmente es de 8.650 euros, se verá incrementada hasta los 12.000 euros máximo a razón de 837'50 euros por cada uno de los cuatro próximos años, es decir de 2022 a 2025, ambos incluidos, teniendo siempre en cuenta que dicho importe se prorrateará en caso de ser insuficiente para cubrir el importe asignado a todas las personas con derecho a dicha ayuda y sin que pueda sobrepasar el máximo previsto por trabajador. Para la autorización de estos gastos se exigirá la oportuna factura, y en el caso de pruebas diagnósticas, la prescripción facultativa, así como el visto del/os representante/s de los trabajadores.

Artículo 43º.- Ayuda por Fallecimiento y Seguro de Vida.

1.- Los trabajadores afectados por este Convenio, así como su cónyuge o pareja de hecho e hijos, y los jubilados y su cónyuge o pareja de hecho, en caso de fallecimiento, y siempre que la Empresa preste estos servicios, tendrán gratuitamente las siguientes opciones de servicio:

- a) Servicio básico de funeraria, tanatosa, espacio de culto, inhumación en nicho, concesión de nicho por 75 años y lápida básica.
- b) Servicio básico de funeraria, tanatosa, espacio de culto, cremación, urna tipo I, inhumación de cenizas en columbario, concesión de columbario normal por 75 años y lápida básica, o depósito e inscripción en Jardín de las Cenizas.

En caso de que el trabajador se entierre o incinere fuera de Granada, pero en territorio español, Emucesa se hará cargo del servicio hasta el límite máximo corres-

pondiente a un servicio dentro de las instalaciones de Emucesa.

2.- La empresa se obliga a contratar una póliza de seguro colectivo para todos los trabajadores/as, que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa a continuación:

- Fallecimiento cualquier causa: 30.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 24.000 euros.
- Gran Invalidez: 30.000 euros.

Artículo 44º.- Incapacidad Temporal.

Según el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y leyes supletorias, en caso de incapacidad temporal, y con independencia del origen de la contingencia, la empresa completará hasta el 100% y abonará al trabajador la diferencia existente entre la prestación percibida por IT de la entidad que corresponda y el 100% de sus retribuciones económicas íntegras, mientras tenga vigente y suspendida su relación laboral con la empresa, con los límites establecidos normativamente de duración de la IT y, en todo caso con, el máximo de duración previsto para la misma o el que establezca en su contrato de trabajo si éste es de duración determinada, quedando extinguido el derecho a la percepción de este complemento con la finalización de la relación laboral con independencia de su causa extintiva.

Artículo 45º.- Retirada del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa deberá facilitar al personal con funciones de conducción ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más el complemento personal, en su caso, y siempre que concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de servicios por cuenta de la empresa.

b) Que la sanción no sea consecuencia de la comisión de delitos dolosos o por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes, ni por infracciones a normas de tráfico imputables personalmente al/a trabajador/a y ajenas a las necesidades del servicio.

c) Que la privación del permiso de conducir no se haya producido también en los doce meses anteriores al hecho sancionado.

Solamente para la primera vez en que el/a trabajador/a sea privado de su permiso de conducción por tiempo superior a doce meses, y siempre que no sea constitutivo de falta muy grave de las definidas en el art. 27 del presente Convenio, podrá solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción, no devengando derecho alguno durante este periodo.

En cualquier situación, el trabajador deberá poner en conocimiento de la dirección de la empresa la sanción impuesta y su duración, incurriendo en una falta muy grave su omisión.

Artículo 46º.- Multas

La empresa pagará el total de las sanciones administrativas que se impongan por hechos de la circulación al

personal con funciones de conducción, siempre que el hecho sancionado sea imputable a la empresa o a la prestación del servicio (placas, documentación, ITV, rótulos, mal aparcamiento en la prestación de un servicio o entierro, etc.). Pero no asumirá la empresa las derivadas de incorrecta conducción, por ser de su responsabilidad el respeto a las obligaciones sobre circulación vial.

Artículo 47º.- Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa se obliga a contratar una póliza de seguro de Responsabilidad Civil, a fin de responder de daños que se pudieran ocasionar en personas o cosas, imputables al personal de EMUCESA como consecuencia de la realización de su trabajo.

Artículo 48º.- Anticipos Reintegrables.

Todo trabajador fijo de Emucesa, y con un año de antigüedad, tendrá derecho a percibir un préstamo en concepto de anticipo, por importe máximo equivalente a tres mensualidades de sus retribuciones íntegras, y todo trabajador eventual con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho a un mes como máximo, siempre que la tesorería de la Empresa cuente con fondos a este efecto.

El referido anticipo será reintegrado en un tiempo máximo de treinta y seis meses, mediante descuentos mensuales y en todo caso antes de la finalización de su contrato.

Estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrá solicitar un anticipo de este tipo hasta no haber terminado la devolución del anterior.

TÍTULO IX: DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

Artículo 49º.- Conflictos Laborales.

En la hipótesis de que durante la vigencia de este Convenio pudiera suscitarse algún conflicto laboral, en el que los trabajadores ejercitaran el derecho de huelga legal, queda expresamente pactado, dado el incontrovertible carácter de servicio público que presta la empresa, servicios de conocida e inaplazable necesidad y en los que concurren circunstancias de especial gravedad, se conviene que, para la prestación y mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad es indispensable, como mínimo, el funcionamiento y subsiguiente trabajo de los servicios de funeraria, tanatorio, inhumación, cremación y los auxiliares para una correcta prestación de dichos servicios.

Por las partes se acuerda el sometimiento de los procedimientos de solución de conflictos laborales en el seno del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el desarrollo reglamentario de acuerdo interprofesional por el que se instaura el sistema de conflictos laborales.

Dicha mediación, en consonancia con la misma norma convencional, será obligatoria para las partes afectadas por este convenio en aquellos conflictos que tengan por objeto reclamaciones de alguna de las materias siguientes:

1. Clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de inferior o superior categoría o grupo profesional.
2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

3. Traslados y desplazamientos

4. Determinación del periodo de vacaciones, incluidos los días adicionales derivados o en compensación de festivos u horas extras.

5. Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el nacimiento y cuidado de hijos y familiares.

6. Discrepancias en materia de excedencias.

7. Pretensiones retributivas y económicas derivadas directamente de las prestaciones enumeradas en los puntos anteriores.

Así mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la LRJS, los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación mediante SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigantes dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo.

Artículo 50º.- Derechos de los Trabajadores/as.

1.- Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, y todos podrán exponer en la Empresa libremente sus opiniones sobre el particular.

La Empresa respetará la libertad de sindicación o no de los trabajadores/as.

2.- La realización de asambleas en la Empresa se ajustará a lo indicado en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51º.- Planes de Igualdad y Protocolos de Acoso

Las partes firmantes se comprometen a la negociación e implantación de un Plan de Igualdad, con independencia del número de trabajadores que presten sus servicios en la misma, en cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo y reglamentos y normas de desarrollo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto se creará una Comisión Paritaria de Igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico, el plan de igualdad y el seguimiento de la implantación del mismo y modificaciones que pudieran darse en el tiempo para adecuar su contenido a la necesidad real de la empresa.

Esta Comisión de Igualdad está compuesta por los miembros del comité de empresa o aquellos que por designación de estos sean nombrados en aras a una correcta y equitativa representación tanto de sexos como de grupos profesionales, de una parte, y al menos dos miembros de la dirección de la empresa o designados por la misma para estas funciones. Pudiendo incorporarse o asistirse esta Comisión por asesores especialistas y consultoras especializadas en materia de igualdad y conciliación.

Así mismo, esta Comisión establecerá un procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan de Igualdad. En el plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización.

El Plan de Igualdad contemplara con carácter mínimo las siguientes materias, debiendo ser un Plan dinámico, actualizable y modificable para adecuarse y corregir posibles situaciones que así lo requiera la realidad social y empresarial.

Como anexo al Plan de Igualdad y siendo parte integrante del mismo la Comisión de Igualdad desarrollara un protocolo de acoso que permita y ponga a disposición de los trabajadores de la empresa una herramienta útil y efectiva que sea capaz de detectar, prevenir o abordar en su caso de cualquier acción o actuación que pudiera ser generadora de situación de acoso o vulneradores de derechos fundamentales de los trabajadores en materia de acoso sexual o por razón de sexo, regulando canales y mecanismos de ayuda a su detección, prevención y en su caso denuncia dotados de los mecanismos de privacidad y confidencialidad necesarios y que velen por la protección de las personas trabajadoras afectadas y permitan intervenir de la forma más inmediata posible para neutralizar y dar solución a estas situaciones con protocolos o mecanismo preestablecidos o en caso de no ser posible actúen como denunciantes en defensa de la víctima una vez constada la posible situación de acoso.

Artículo 52º.- Derechos de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa y/o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, y siempre que el despido o la sanción se basen en las actuaciones del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social.

4.- Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores/as que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad, en función del número de trabajadores/as, serán los establecidos en el artículo 68-e) del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Además de lo anterior, se reconocen a los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, todos los derechos y competencias establecidas en la legislación vigente, principalmente los recogidos en los artículos

15.4, 19.5, 23.2, 29.4, 31.1, 41, 64, 77.1 y 87 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- La dirección de la empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as tanto el balance, como la cuenta de explotación de la misma, así como comunicará la relación de horas extraordinarias realizadas.

7.- Serán comunicadas a los representantes de los trabajadores/as todas aquellas gratificaciones o premios que la empresa decida otorgar al personal de la misma, siempre que lo autorice el interesado.

ANEXO 1

Importes a 1 de enero de 2022 en aplicación de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre de 2021 BOE 312 29/12/2021

| | X 12 | X 12 | X 4 | TOTAL |
|---------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|
| | SALARIO | PLUS | PAGA | |
| | <u>BASE</u> | <u>TRANS.</u> | <u>EXTRA</u> | <u>(SB+P.E)</u> |
| JEFE DEP. | 2.696,03 | 99,73 | 2.696,03 | 44.333,31 |
| JEFE SECCIÓN | 2.072,77 | 99,73 | 2.072,77 | 34.361,06 |
| TÉCNICO | 1.712,59 | 99,73 | 1.712,59 | 28.598,20 |
| COORDINADOR/A | 1.577,16 | 99,73 | 1.577,16 | 26.431,40 |
| CAPATAZ CEMENTERIO | 1.577,16 | 99,73 | 1.577,16 | 26.431,40 |
| CAPATAZ FUNERARIA | 1.577,16 | 99,73 | 1.577,16 | 26.431,40 |
| CAPATAZ JARDINERÍA | 1.577,16 | 99,73 | 1.577,16 | 26.431,40 |
| GESTOR/A | 1.449,51 | 99,73 | 1.449,51 | 24.388,98 |
| OPERARIO CEMENTERIO | 1.449,51 | 99,73 | 1.449,51 | 24.388,98 |
| OPERARIO FUNERARIA | 1.449,51 | 99,73 | 1.449,51 | 24.388,98 |
| OPERARIO JARDINERO | 1.449,51 | 99,73 | 1.449,51 | 24.388,98 |
| LIMPIADOR/A | 984,60 | 99,73 | 984,60 | 16.950,44 |
| AUXILIAR DE GESTIÓN | 800,21 | 99,73 | 800,21 | 14.000,12 |
| AUXILIAR | | | | |
| OPER. CEMENTERIO | 800,21 | 99,73 | 800,21 | 14.000,12 |
| AUXILIAR OPER. | | | | |
| FUNERARIA | 800,21 | 99,73 | 800,21 | 14.000,12 |
| AUXILIAR JARDINERO | 800,21 | 99,73 | 800,21 | 14.000,12 |
| AUXILIAR LIMPIEZA | 800,21 | 99,73 | 800,21 | 14.000,12 |

NÚMERO 846

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

Convenio colectivo de la empresa San Isidro de Loja, S.Coop.And.

EDICTO

Resolución de 25 de febrero de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAN ISIDRO DE LOJA S.COOP.AND.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAN ISIDRO DE LOJA S.COOP.AND. (con