



Convenio Colectivo Pompas Fúnebres de Girona

ÁREA	Girona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	17002405012008	ACTUALIZACIÓN	2024/02/05
VIGENCIA	2020/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	CIATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 25 MODIFICACIÓN Y R. SA		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-pompas-funebres-de-girona/		

Resumen

Convenio Colectivo Pompas Fúnebres. Última actualización a: 05-02-2024 Vigencia de: 01-01-2020 a 31-12-2023. Duración CIATRO AÑOS. Última publicación en BOP 25 del tipo: MODIFICACIÓN Y R. SA.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 92, 14-05-2021)

RESOLUCIÓ de 4 de maig de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Pompes Fúnebres de la província de Girona, per als anys 2020 - 2023 (codi de conveni núm. 17002405012008).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit, d'una banda, per l'Associació d'Empresaris de Serveis Funeraris de Girona i l'Associació de Funeraris de Catalunya (ASFUNCAT), i de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 24 de març de 2021, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Pompes Fúnebres de la província de Girona, per als anys 2020 - 2023 (codi de conveni núm. 17002405012008) al Registre de convenis col·lectius,



acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials.

Joan Martí i Bonmatí.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE POMPES FÚNEBRES DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA PER ALS ANYS 2020-2023.

Reunits d'una banda l'Associació de Funeraris de Catalunya (ASFUNCAT) i l'Associació d'Empresaris de Serveis Funeraris de Girona, i de l'altra els sindicats Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya i Comissions Obreres de Catalunya, el dia 24 de març de 2021, subscriuen el següent conveni col·lectiu sectorial:

Capítol 1. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit funcional.

Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses que es dediquen a l'activitat de pompes fúnebres i gestió de cementiris amb centres de treball ubicats en l'àmbit territorial del present Conveni, amb els seus treballadors/ores. A aquests efectes, es consideren centres de treball, tant les dependències de l'empresa com les instal·lacions dels cementiris, tanatoris i cremadors, si s'escau, entenent els serveis de pompes fúnebres i gestió de cementiris, en el seu sentit més ampli, incloent tots aquells serveis que no es desenvolupen estrictament en el tanatori o sala de vetlles, com són trasllat de cadàvers i restes fora de l'àmbit provincial, la provisió de fèretres i instal·lació de capelles ardents, i realització de totes aquelles gestions que siguin preceptives imposades per qualsevol autoritat pública.

Article 2. Àmbit territorial i personal.

Aquest Conveni és d'àmbit provincial i afecta a la província de Girona; inclou a les empreses de l'activitat, públiques i privades, localitzades a la província, malgrat que la seu central o la seu social estiguin fora del territori esmentat; per tant afecta a tots els treballadors/ores adscrits als centres de treball ubicats a la província de Girona.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del present Conveni, els col·lectius contemplats en els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.



Article 3. Àmbit temporal.

Aquest Conveni entra en vigor, amb caràcter general, el dia 1 de gener de 2020 independentment de la data en què sigui signat, inscrit i publicat.

La durada del Conveni és de 4 anys i finalitzarà el dia 31 de desembre de 2023. S'ha de prorrogar d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts amb preavís de 3 mesos, que ha de fer-se per escrit adreçat a l'altra part, i als Serveis Territorials de Treball a Girona.

Article 4. Prelació de normes i dret supletori.

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions entre l'empresa i el seu personal, de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en tot allò no previst en el mateix, s'ha d'aplicar el Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 5. Garanties personals.

Totes les condicions contingudes en el present Conveni, estimades en el seu conjunt, tenen la consideració de mínimes, i els pactes, clàusules i condicions més beneficioses dels que gaudeixin els treballadors/ores, en relació amb les recollides en el present Conveni, han de subsistir com a garantia personal.

Article 6. Absorció i compensació.

Es respectaran les condicions més beneficioses pactades a títol individual establertes en les empreses quan entri en vigor el present Conveni, sense possibilitat de compensació o absorció, excepte quan es produeixi un augment de nivell retributiu que suposi una retribució salarial superior en el seu conjunt i en còmput anual a la condició més beneficiosa que tingui el treballador en aquell moment. Això suposa que aquelles empreses que tinguin establerts salaris reals superiors als fixats en les taules salarials annexes no poden compensar-los amb els increments previstos a l'article 45, mantenint en aquest cas la diferència quantitativa prèvia a aquella pujada del salari de conveni; operant la compensació o absorció únicament en els supòsits d'ascens de nivell retributiu.

Article 7 . Inaplicació de les condicions de treball.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes no superior a 15 dies. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives i solament podrà



ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral. Quan el període de consultes finalitzi sense acord les parts se sotmetran a la Comissió Paritària del Conveni, de persistir la discrepància, haurà d'acudir-se als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Comissió Paritària.

S'acorda la constitució de la Comissió Paritària del Conveni com a organisme encarregat de garantir l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del present Conveni.

Està formada per 3 representants de les empreses i 3 dels treballadors/ores de les centrals sindicals signants del present Conveni que pertanyin a les empreses afectades per aquest, entre els quals s'ha de nomenar un president/a i un secretari/ària.

Cada part pot ser assistida per assessors/ores, els quals participen en les reunions amb veu però sense vot, i poden exercir les funcions de president/a i secretari/ària si així ho decideixen de comú acord els membres de la Comissió.

La Comissió Paritària es reunirà, quan li sigui requerida la seva intervenció, en un termini de quinze dies, i serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, havent-hi prou per això amb una comunicació escrita en la que s'expressarà els punts en l'ordre del dia, així com la data proposada.

Per motius extraordinaris i d'urgència degudament motivats, s'haurà de reunir en un termini de 7 dies a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Els acords de la comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta que serà signada per tots els membres de la comissió paritària.

S'han de sotmetre, en primera instància, a la Comissió Paritària les qüestions referents a la interpretació i aplicació del Conveni, i en cas de no assolir un acord en aquelles qüestions plantejades, segons el disposat a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, la discrepància serà sotmesa a la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya, a través dels procediments que s'estableixen al seu propi reglament, dins el termini màxim de quinze dies.

Capítol 2. Organització del treball i classificació professional.

Article 9. Organització del treball.

1. L'organització del treball és facultat de l'empresa que ha d'exercir-se dintre del marc establert en el present



Conveni i la legislació laboral aplicable.

El treballador/a està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresa en l'exercici regular de les facultats directives, havent d'executar tots aquells treballs i funcions que se li ordenin dins del contingut de la seva competència professional. S'inclouen també les tasques complementàries que siguin necessàries pel desenvolupament del seu contingut principal, o la cura i neteja de la maquinària, eines i altres del lloc de treball que estiguin al seu càrrec durant la jornada laboral.

2. L'empresa té la facultat d'organitzar el servei establint el conjunt de processos i tasques necessaris que s'han de realitzar en cada fase del servei prestat, en el que s'ha de tenir en compte la racionalitat de les mesures, tant en l'aspecte productiu com econòmic, a fi d'aconseguir un nivell adequat de productivitat. L'organització pràctica del treball, incloent la impartició d'instruccions als treballadors/ores, correspon exclusivament a la Direcció, bé directament, bé a través de la línia jeràrquica que disposi, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la dignitat humana i el principi general d'adaptació del treball a la persona.

Sent l'objecte fonamental de les empreses a les quals és d'aplicació el present Conveni la prestació d'un servei consistent en la planificació del servei de pompes fúnebres, celebració i inhumació de les restes dels difunts, així com l'atenció a les seves famílies durant la cerimònia, en l'organització del treball s'ha de tenir en compte com a objectiu prioritari del servei la millora de la prestació dels serveis al client. Amb aquesta finalitat les empreses han d'organitzar el sepeli de la forma que estimin convenient, en la que prevalen els criteris de puntualitat en la recollida dels difunts, correcta habilitació i condicionament d'estades en els tanatoris, tracte humà i deferent a les famílies, i correcció necessària i exigible de tota la cerimònia, establint les pautes i instruccions precises de tot el procés cerimonial.

Les empreses i treballadors/ores han de col·laborar en la consecució de la millora del servei. Per aconseguir aquesta finalitat les empreses, prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors/ores, poden establir els mitjans adequats que permetin valorar l'eficàcia dels mètodes de treball, a través de l'emplenament per part dels treballadors/ores de les fulles d'incidències hagudes en els serveis, o per qualsevol altre mitjà que disposin i que permeti l'avaluació i perfeccionament del mateix.

Sent freqüent que els serveis fúnebres els prestin 2 o més treballadors/ores, els designats han de col·laborar entre ells i complementar-se tant en les tasques del servei com en aquelles altres que poguessin eventualment sorgir en la prestació del mateix. El tracte entre els treballadors/ores que prestin el servei ha de ser correcte, respectant en tot cas el nivell professional i de jerarquia entre ells, procurant guardar i mantenir un comportament d'acord amb les normes de bona convivència i companyerisme.

Article 10. Classificació professional.

El personal a que fa referència aquest conveni es classifica en tres grups professionals, els quals s'agrupen atenent l'homogeneïtat del contingut general de la prestació, funcions, responsabilitats i aptituds professionals, així com les titulacions que requereixen cadascun d'ells.

- Grup d'Operacions/serveis.



Grup professional que desenvolupa les tasques pròpies del procés operatiu funerari, des de la recollida, manipulació i transport de difunts, condicionament, assistència a parròquia i cerimònia, inhumació, incineració de cadàvers i restes, processos operatius auxiliars, manteniment d'equipaments funeraris, cura i manteniment de les instal·lacions, dels vehicles i maquinària de tanatoris, cementiris i/o crematoris, gestió dels magatzems, i, ocasionalment, la informació, assessorament, contractació, tramitació i atenció a les famílies i usuaris, així com altres activitats que puguin sorgir en el futur al voltant de la operativa funerària.

Nivell 1. Personal que executa les funcions i tasques de vigilància, neteja i/o manteniment d'instal·lacions, equipaments funeraris, vehicles i maquinàries de tanatoris, cementiris i/o crematoris.

Nivell 2. Personal que executa les funcions i tasques pròpies del grup d'operacions amb la suficient autonomia.

Nivell 3. Personal que executa les funcions i tasques pròpies del grup d'operacions, i a més a més, coordina i controla les tasques d'un grup reduït d'altres empleats del mateix grup professional.

Nivell 4. Personal que havent acreditat coneixement i experiència en el sector funerari és escollit directament per la direcció de les empreses en atenció als criteris de selecció i qualitats organitzatives i directives que consideri necessàries per l'organització dels serveis funeraris. Aquest personal a més de les tasques i funcions pròpies del grup, s'encarreguen de coordinar, dirigir i gestionar les activitats del personal del grup d'operacions. El personal adscrit a aquest nivell executa les ordres de servei del responsable d'àrea.

- Grup administració/comercial.

Grup professional que desenvolupa les tasques pròpies de les següents operatives:

1. Operativa d'atenció i recepció a les famílies i usuaris. Tasques de recepció, gestió i producció de les cerimònies, venda d'articles de mostrador i tasques administratives bàsiques.

2. Operativa d'atenció comercial. Atenció i gestió comercial amb les famílies.

3. Operativa dels processos administratius propis del procés funerari. Tasques d'administració, organització, informació, assessorament, contractació i tramitació dels serveis funeraris.

Amb caràcter ocasional podran realitzar tasques de suport al Grup Professional Operacions, en cas de ser requerits per l'empresa.

Nivell 5. Personal que executa tasques de recepció, auxiliar de cerimònies, venda d'articles de mostrador i tasques administratives bàsiques.

Nivell 6. Personal que executa les funcions i tasques pròpies de l'operativa d'atenció i recepció de famílies i usuaris, així com la gestió i producció de cerimònies amb la suficient autonomia.

Nivell 7. Personal que executa les funcions i tasques pròpies de l'operativa d'atenció i recepció de famílies i usuaris, amb un elevat grau d'autonomia, i encarregats de gestionar petits grups de treball d'altre personal dels nivells immediatament inferiors dins del seu grup professional.

Nivell 8. Personal que desenvolupa tasques pròpies de l'operativa d'atenció comercial i/o de l'operativa dels processos administratius propis dels serveis funeraris amb autonomia, seguint les instruccions dels seus superiors o dels caps d'àrea. També podran desenvolupar les tasques pròpies de l'operativa d'atenció i recepció de les famílies i usuaris.



Nivell 9. Personal que desenvolupa tasques pròpies de l'operativa d'atenció comercial i/o de l'operativa dels processos administratius propis dels serveis funeraris amb autonomia, i gestionant equips reduïts de persones del mateix grup professional.

- Grup comandaments superiors.

Grup que desenvolupa les tasques pròpies de les següents operatives:

1. Operativa d'organització del personal d'operacions/administratiu/comercial al seu càrrec.
2. Coordinació dels centres i instal·lacions funeràries.
3. Direcció i administració de l'empresa.

Nivell 10. Personal que respon a les ordres del nivell superior i té al seu càrrec el personal que desenvolupa les tasques d'operacions, administratives i comercials, i duu a terme funcions d'organització i coordinació de la seva àrea, amb iniciativa i responsabilitat pròpia.

Nivell 11. Personal que realitza funcions de direcció amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, que participa en la definició d'objectius concrets, així com determina el guió i estratègies conforme les directrius de l'empresa; també coordina, planifica i dirigeix les funcions realitzades pel personal de la resta de nivells professionals.

La referida classificació és enunciativa, i no implica en cap cas per part de les empreses a cobrir la totalitat de les tasques que integren cada grup.

El treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les tasques realitzades.

En cas de polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà d'acord amb les funcions que més temps estigui desenvolupant el treballador.

La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord a les necessitats del servei, tenint en compte les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Per adequar els nous nivells professionals anteriorment descrits amb els nivells retributius existents de l'anterior conveni s'atendrà a la taula d'equivalències incorporada a l'Annex I.

Article 11. Nivells retributius.

Els grups professionals esmentats en l'article anterior comprenen els nivells retributius que apareixen als annexos II i III, els quals s'assignaran en funció de les tasques a realitzar, la seva dificultat, el grau d'autonomia, les aptituds professionals del treballador i qualsevol altra característica que es pacti entre empresa i treballador.

Els nivells retributius dintre de cada Grup Professional són:

- Grup Professional Operacions: nivells 1, 2, 3 i 4.
- Grup Professional Administració/comercial: nivells 5, 6, 7, 8, 9.
- Grup Professional Comandaments superiors: 10 i 11.



Article 12. Promoció i Ascensos.

Els treballadors de l'empresa tindran prioritat i preferència per ocupar els llocs vacants que sorgeixin en el si de l'empresa, sempre i quan acreditin l'aptitud, preparació i coneixements suficients per a desenvolupar-los.

En aquests casos s'aplicarà la compensació i absorció segons l'establert a l'art.6 del present conveni.

Cada empresa podrà elaborar amb la representació dels treballadors la formació i coneixements requerits per a cada un dels nivells que integren els grups professionals establerts, així com les proves teòriques i pràctiques a realitzar, desenvolupar els temaris dels exàmens necessaris així com els terminis per la seva realització, i els seus criteris d'avaluació.

En tot cas, s'adoptaran les mesures necessàries per aconseguir la igualtat real entre dones i homes en les empreses del sector.

Article 13. Realització de funcions de nivell retributiu superior.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin les funcions pròpies de superior nivell retributiu per un període superior a 6 mesos durant 1 any, el treballador podrà reclamar l'ascens automàtic al nivell retributiu superior que hagi estat exercint amb la seva retribució corresponent.

No obstant això, aquest ascens quedarà supeditat al sistema d'ascensos i cobertura de vacants que disposi el conveni col·lectiu o pactes d'empresa, amb la fi de preservar el principi d'igualtat d'oportunitats.

Article 14. Jornada.

1. La durada màxima de la jornada laboral, amb caràcter general, és de 1808 hores anuals de treball efectiu per tots els anys de durada del present Conveni.

La distribució horària d'aquestes hores s'ha d'establir amb caràcter individual a cadascuna de les empreses i té una durada màxima de 40 hores setmanals de promig en còmput anual, distribuïdes de dilluns a diumenge, amb un descans setmanal d'un dia i mig amb caràcter general. Pel personal funerari es garantirà almenys un cap de setmana sencer de cada 4 setmanes per les empreses de 10 o menys treballadors, i un cap de setmana de cada 3 setmanes per empreses de més de 10 treballadors.

2. La Direcció de cada empresa adequarà els horaris de treball a les necessitats dels serveis, una vegada sentida la representació dels treballadors, que emetrà informe dins del termini de 5 dies. Es podran establir horaris diferents per seccions o grups de treballadors dins de cada empresa, evitant així al màxim els temps improductius.

3. Descans per l'entrepà.- A l'efecte del còmput d'hores anuals, els temps moratoris per a esmorzars o berenars, pel que fa a les empreses en les quals se'n gaudeix, no es consideren com a temps de treball efectiu. No obstant, en el cas de jornades que superin les 6 hores consecutives de treball es gaudeix de 25 minuts de descans per a l'entrepà, que es computa com a temps efectiu de treball. El moment per gaudir d'aquest



descans és durant la jornada, sense que afecti en cap cas a la realització dels serveis i tramitacions, quedant obligat el treballador/a a posposar-lo per necessitats del servei.

En cap cas s'acumulen per a properes jornades laborals ni es compensen econòmicament en cas que per necessitats del servei no es pugui gaudir de tot o part del descans.

4. No obstant, per necessitats del servei el treballador/a queda obligat a avançar l'inici de la seva jornada laboral o retardar el final de la jornada, a raó d'1,5 hores per dia en empreses de 10 o menys treballadors, i a raó de 1 hora per dia en empreses de més de 10 treballadors, avisant-lo amb l'antelació suficient, és a dir, durant el dia anterior, si afecta a l'inici de la jornada, i durant la mateixa jornada si implica allargar la jornada laboral.

5. La direcció de l'empresa, donat el caràcter permanent del servei, pot establir una jornada efectiva de treball que es pot dur a terme de dilluns a diumenge, en horari continuat o partit, es poden establir torns de treball amb l'objectiu de cobrir el major nombre d'hores de la jornada laboral, incloent l'horari nocturn, amb els descansos previstos en l'Estatut dels treballadors i en el present Conveni.

6. El temps de treball es computa tenint en compte que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador/a es trobi en el seu lloc de treball de conformitat amb allò establert en l'article 34.5 de l'Estatut dels treballadors.

7. Amb caràcter general, els treballadors/es que gaudissin de condicions que considerin millors respecte a la jornada, disponibilitat efectiva i descansos, diferents a la regulació fixada en el present Conveni, han de continuar gaudint d'aquestes condicions.

Article 15. Règim de la disponibilitat.

Els treballadors/ores que estiguin de guàrdia han d'estar localitzables, i a l'efecte han de comunicar qualsevol incidència que no permeti la seva localització de forma immediata, facilitant telèfons o mitjans alternatius en cas de manca de cobertura o fora de funcionament. El treballador/a ha de personar-se a les instal·lacions de la funerària fixades a l'efecte en el termini màxim de 30 minuts des de l'avis.

La impossibilitat de localitzar el treballador/a o la incompareixença un cop avisat, es considera com una falta d'assistència, i personar-se un cop transcorregut el termini de 30 minuts abans fixat, s'ha de considerar com a falta de puntualitat, als efectes de l'aplicació del règim disciplinari.

Article 16. Treball en festius.

Com que es tracta d'un servei públic de caràcter permanent els 365 dies de l'any, els treballadors/ores han de prestar serveis els dies festius, és a dir, les festivitats estatals, autonòmiques i locals, d'acord amb el calendari de treball fixat per l'empresa, ja sigui en règim presencial o règim de disponibilitat.

L'empresa ha de garantir un repartiment rotatiu i equitatiu del treball dels dies festius entre els treballadors/ores de l'empresa.



El treballador/a pot optar entre la compensació econòmica fixada a l'article 43, o bé, la compensació en descans, a raó d'un hora de descans per cada hora treballada. Si no hi ha acord entre empresa i treballador/a per gaudir del descans en els 15 dies següents, l'empresa disposa de dos mesos per assignar el seu gaudi. No obstant, com a excepció s'estableix que durant el període entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, no es podrà gaudir del descans compensatori, tret que existeixi mutu acord entre empresa i treballador.

Article 17. Hores extraordinàries.

Davant la situació d'atur existent en el nostre país i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, ambdues parts acorden la conveniència d'eliminar la realització d'hores extres. I en el cas de realitzar-se, s'ha d'estar a allò disposat a l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Article 18. Permisos.

El treballador/a, amb la deguda justificació, tret de l'excepció contemplada a l'apartat b), i previ avís podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per algun del motius i pel temps següents:

- a. 15 dies per matrimoni.
- b. 2 dies d'assumptes propis. Les condicions per l'exercici d'aquest dret són les següents: s'han de preavisar amb 10 dies d'antelació, no han de coincidir amb dies en què el treballador/a estigui de guàrdia o disponible, ni en dies festius ni caps de setmana en què el treballador/a li toqui prestar serveis, ni tampoc podrà unir-se al període de vacances.

Pel gaudi dels dies d'assumptes propis no serà necessari justificar a l'empresa el motiu d'absència del treballador.

- c. 12 hores retribuïdes, anuals, per anar al metge.
- d. 3 dies en cas d'hospitalització o malaltia greu de familiars fins al 2n grau; 2 dies més, quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte.
- e. 2 dies per casament d'un fill/a.
- f. 1 dia per casament de germans consanguinis i per adopció, no per afinitat.
- g. Pel temps indispensable per assistir a exàmens per l'obtenció de titulacions homologades o pel carnet de conduir, respectant en aquest cas un preavis de 7 dies naturals.
- h. 2 dies per trasllat de domicili habitual; en els següents trasllats en el període de 10 anys, només es té dret a 1 dia de permís retribuït.
- i. 2 hores l'any per celebrar assemblees amb finalitats sindicals; j. 2 dies per mort de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies.



S'entendrà per desplaçament a aquests efectes quan es superi els 150 kilòmetres de distància o quan el treballador s'hagi de desplaçar fora de Catalunya.

k. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènr-se a allò que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Si en aquest supòsit el treballador/a percep una indemnització, s'ha de descomptar l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.

l. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

m. Durant el temps indispensable per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part si coincideixen amb la jornada laboral.

El que s'estableix en aquest article ho és sense perjudici d'allò regulat en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Amb caràcter general, les parelles de fet legalment reconegudes s'han d'assimilar a matrimoni en tot el que afecta als permisos regulats en aquest article, i creen el mateix vincle familiar. Tanmateix, s'entén per desplaçament als efectes d'aquest article, que el destí es trobi a una distància superior a 150 km del domicili del treballador/a.

Article 19. Vacances.

Els treballadors/ores tenen dret a gaudir de 24 dies laborables de vacances anuals retribuïdes, dels quals 14 dies poden ser, si el treballador/a així ho vol, dintre del període comprès entre els mesos de juny a setembre, i han de ser fixades de mutu acord entre empresa i treballador/a, la resta de dies, es gaudeixen segons es pacti entre empresa i treballador/a.

Les vacances no poden començar en la setmana que el treballador/a estigui de guàrdia/disponible. Com que es tracta de dies laborables, durant el període de vacances acordat només computen com a dia de vacances aquells en què el treballador/a hauria de treballar o estar disponible segons el seu calendari laboral.

Capítol 3. Clàusules d'ocupació.

Article 20. Període de prova.

Amb caràcter general, el període de prova cal reflectir-lo expressament i per escrit en el contracte de treball signat a l'efecte, i durant el mateix ambdues parts poden rescindir el contracte sense cap mena de preavís, i pot tenir una durada màxima de:

Per al personal del Grup d'Operacions adscrit al nivell 1: 1 mes.



Per al personal del Grup Operacions adscrit als nivells 2, 3, 4: 2 mesos.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial adscrit als nivells 5 i 6: 1 mes.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial adscrit als nivells 7, 8 i 9: 2 mesos.

Per al personal del Grup Professional Comandaments superiors adscrit als nivells 10 i 11: 6 mesos No es pot pactar un nou període de prova amb aquell treballador/a que hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat contractual.

La situació d'incapacitat temporal o maternitat interromp el període de prova.

Article 21. Preavís per cessament.

Els treballadors/ores que vulguin cessar voluntàriament la relació laboral estan obligats a comunicar-ho, respectant els següents períodes de preavís:

Per al personal del Grup d'Operacions adscrit al nivell 4: 2 mesos.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: adscrit als nivells: 7,8 i 9: 1 mes.

Per al personal del Grup Professional Comandaments superiors: adscrit als nivells 10 i 11: 3 mesos.

Resta personal: 15 dies.

Si el treballador/a no compleix l'obligació de fer el preavís en els termes fixats en el paràgraf anterior, la direcció de l'empresa té dret a descomptar la part proporcional de pagues extraordinàries i vacances, l'import del salari d'1 dia per cada dia de preavís que falti.

Article 22. Contractació temporal.

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produeixen les referides causes que motiven la contractació, i sempre que es reuneixin els requisits exigits legalment.

En el cas que el contracte s'estableixi per una durada inferior a la màxima contemplada, pot prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima i sense perjudici de la pròrroga tàcita contemplada en l'art. 49.1.c) de l'ET.

Els contractes temporals que celebrin les empreses no podran suposar més del 30% respecte a la totalitat de la plantilla en el cas de les empreses de 10 o menys treballadors, ni més del 20% en el cas d'empreses amb més de 10 treballadors.

Article 23. Contracte a temps parcial. Hores complementàries.

L'empresa pot celebrar contractes de temps parcial, de conformitat amb L'article 12 de l'Estatut dels



treballadors, i respectant el següent:

- a. La jornada de treball ha de ser com a mínim de 12 hores setmanals o 48 hores en còmput mensual; no obstant, l'empresa pot contractar per sota d'aquest mínim d'hores amb el límit següent: aquests contractes a temps parcial no poden representar més del 30% de les hores corresponents a la jornada laboral total que representen els treballadors/ores de la plantilla del mateix nivell professional.
 - b. Els treballadors/ores contractats sota aquesta modalitat contractual gaudeixen dels mateixos drets que els treballadors/ores a temps complert. Aquestes condicions han de ser reconegudes de forma proporcional en funció al temps treballat, quan s'escaigui segons la seva naturalesa.
 - c. Hores complementàries: La empresa podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així s'hagi pactat expressament amb el treballador, les quals no podran excedir del 60 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit a l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.
- Només es podrà formalitzar un pacte d' hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.

Article 24. Contracte d'interinitat.

Es poden celebrar contractes d'interinitat, sempre per escrit, per substituir a treballadors/ores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball es faci constar el nom del treballador/a substituït i del motiu de la substitució.

És personal interí el que es contracta per substituir a treballadors/ores que gaudeixin de permisos, vacances, incapacitat temporal, excedències i qualsevol altra causa que obligui a l'empresa a la reserva del lloc de treball.

Article 25. Jubilació parcial i contracte de relleu.

Els treballadors tindran dret a accedir a la situació de jubilació parcial anticipada a l'edat ordinària de jubilació quan existeixi un previ acord amb l'empresa, i reuneixin els requisits exigits en l'article 166 apartat 2on de la Llei General de la Seguretat Social i disposicions concordants en la data en què produeixi els seus efectes.

El treballador que pretengui sol·licitar la jubilació parcial anticipada, haurà de comunicar la seva decisió a l'empresa amb una antelació de tres mesos a la data en què hagi d'assortir els seus efectes. Si l'empresa presta la seva conformitat procedirà a seleccionar al treballador amb el qual formalitzarà el contracte de relleu per substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador jubilat parcialment. Les bases de cotització del treballador rellevista no podrà ser inferior al 65 per cent de la mitjana de bases de cotització corresponents als últims 6 mesos del període de la base reguladora de jubilació parcial.

Simultàniament a la data de jubilació, l'empresa concertarà un contracte de relleu en els termes establerts en l'article 12 apartats 6 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, amb un treballador en situació de desocupació o amb el qual tingués concertat un contracte de durada determinada a fi de substituir la jornada de treball deixada



vacant amb el treballador que es jubila parcialment, en els termes establerts en l'article 215 de la Llei General de la Seguretat Social. La durada del contracte de relleu per als treballadors que es jubilin amb anterioritat a l'edat ordinària de jubilació haurà de ser, com a mínim, igual al mateix temps que li falti al treballador substituït per arribar a aquesta data, en la qual s'extingirà el contracte de treball amb el treballador jubilat parcialment, que passarà a la situació de jubilació.

El temps de treball del personal jubilat parcialment es podrà acumular en la forma que empresa i treballador convinguin atenent a les necessitats de producció de les empreses.

Article 26. Excedència voluntària.

1. El treballador/a, amb més d'1 any d'antiguitat a l'empresa, té dret a situar-se en situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

Aquest dret només pot exercir-se de nou pel mateix treballador/a un cop transcorreguts 4 anys del final de l'anterior període d'excedència. El treballador/a excedent s'ha de reincorporar al seu lloc de treball un cop finalitzada l'excedència, comunicant-ho prèviament a l'empresa amb 1 mes d'antelació a la finalització del període d'excedència.

2. Els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, per tenir cura del seu fill/a, a comptar des de la data del naixement o de la resolució administrativa o judicial d'adopció. Els successius fills/es donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al que estiguin gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret. El període en què el treballador/a estigui en excedència segons allò establert en aquest apartat, és computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació, i a l'efecte ha de ser convocat per l'empresa, especialment per a la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda limitada a un lloc de treball del mateix grup professional o nivell retributiu.

3. Durant el període d'excedència, el treballador/a no pot prestar els seus serveis en un altra empresa que es dediqui a la mateixa activitat. En cas contrari, perd automàticament el seu dret a la reserva.

Article 27. Roba de treball.

El treballador/a està obligat a utilitzar la roba de treball facilitada per l'empresa a l'efecte, la qual està obligada a renovar-la periòdicament, per tal de garantir la bona presència dels treballadors/ores.

Cada empresa haurà de proporcionar als treballadors que correspongui els uniformes de treball, tant d'hivern com d'estiu, amb l'obligació d'aquests d'utilitzar-los de forma habitual i permanent.

En el cas que existeixin diverses combinacions de tipus de peces en un mateix uniforme de temporada, els treballadors que prestin un mateix servei hauran de guardar la mateixa uniformitat.



Article 28. Privació del carnet de conduir.

La privació del permís de conduir de qualsevol treballador/a afectat per aquest Conveni, no comporta en cap cas la rescissió del contracte laboral amb l'empresa. Durant aquest període i fins que tingui de nou la possessió del permís, l'empresa està obligada a donar-li ocupació en un altre lloc de treball corresponent al primer nivell retributiu immediatament inferior que no requereixi carnet de conduir. Durant la permanència en aquest nou lloc de treball, l'afectat/ada ha de rebre el salari corresponent al nivell assignat d'acord amb les seves competències professionals i les funcions que efectivament realitzi.

Un cop recuperat el permís de conduir, l'empresa ha de col·locar al treballador/a en l'anterior lloc de treball. No obstant això, no és d'aplicació en els casos de privació del permís de conduir per motius d'alcoholèmia o drogoaddicció quan la infracció es produeixi durant la jornada laboral.

Article 29. Formació professional.

Las parts signants del present Conveni valoren la importància que adquireix la formació professional dels treballadors/ores per a la millora de la competitivitat i l'esperit de l'acord aconseguit per les organitzacions empresarials i sindicats. Ambdues parts es comprometen a fomentar-la conjuntament.

Capítol 4. Drets sindicals.

Article 30. Tauler d'anuncis.

L'empresa ha de posar a disposició dels membres del Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal un tauler d'anuncis a efectes de facilitar la informació als treballadors/ores: informació laboral, comunicats i propaganda sindical.

L'empresa ha de donar al Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal el material d'oficina necessari per efectuar la seva tasca sindical.

Article 31. Lliure sindicació.

L'empresa ha de garantir el dret a la lliure sindicació i la no discriminació dels treballadors/ores de la plantilla per aquesta raó.

Article 32. Competències dels delegats/ades de personal i Comitè d'Empresa.

Sense perjudici del que estableixi la legislació vigent en aquesta matèria, els delegats/ades de personal i el



Comitè d'Empresa tenen les següents competències:

- a. Rebre informació en aquells assumptes del personal que afectin al conjunt dels treballadors/ores, o a un o diversos col·lectius i que suposin variació amb el règim anteriorment existent, en els termes establerts en l'article 64.1 i 12 ET.
- b. Dret a ser presents en el moment de la firma del rebut de saldo i liquidació en cas que el treballador/a ho sol·liciti.
- c. Al lliurament de còpia bàsica de tots els contractes que se subscriuguin per escrit (excepte alts càrrecs que només es notifiquen).
- d. Trimestralment l'empresa ha d'informar de la previsió de celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, així com els supòsits de subcontractació, entenent-se la dificultat de preveure contractacions per substitucions i puntes de producció que hi ha en aquest servei.
- e. D'acord amb les seves funcions de vigilància i control del compliment de les normes de Seguretat Social per part de les empreses, podran demanar trimestralment a aquestes una còpia dels Rebutis de Liquidació de la Cotització.
- f. I en totes aquelles competències reconegudes als representants dels treballadors a l'Estatut dels treballadors, als seus articles: art. 64, art. 15.4, art.19.5, art.29.4, art.41.3, art.44.6, art.77.1, art.87.1.

El Comitè d'Empresa o delegat/ada de personal ha de ser escoltat per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors/ores en general i als afiliats/ades al sindicat, en tots aquells casos en què la llei així ho estableix.

Han de ser així mateix informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

- a. De totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- b. En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/ores quan revesteixi caràcter col·lectiu o de centre de treball general, i sobretot, del projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment a les condicions de treball dels treballadors/ores, en els termes establerts en l'article 64.4 ET.
- c. La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i de les seves possibles conseqüències, només quan això impliqui modificació de condicions.

Capítol 5. Drets de seguretat i salut laboral.

Article 33. Normes de seguretat i salut laboral.

Les empreses subjectes al present Conveni col·lectiu estan obligades a posar a l'abast de tots els seus treballadors/ores els mitjans precisos perquè aquests puguin executar el seu treball en les millors condicions



d'activitat, seguretat i salut laboral. Els treballadors/ores, així mateix, estan obligats a utilitzar els mitjans i les mesures preventives que els proporcionin les empreses, d'acord amb la legislació vigent i específicament la normativa de seguretat i salut laboral.

Les empreses afectades per aquest Conveni, estan obligades a adoptar totes les mesures complementàries que calguin perquè el seu personal pugui adoptar correctament les mesures de seguretat i higiene que els vénen imposades per aquest Conveni i altres disposicions de caràcter general en matèria de seguretat i higiene.

Tot això sense perjudici del que estableix l'article 19 de l'Estatut dels treballadors, i en qualsevol cas s'ha de complir allò establert en la Llei de Prevenció de riscos laborals.

L'empresari està obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de salut laboral als treballadors/ores que contracta, o quan canvien de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pot ocasionar riscos greus al propi treballador/a o als seus companys/es o tercers, de conformitat amb el que estableixi a l'efecte el Servei de Prevenció, ja sigui propi o concertat. El treballador/a està obligat a realitzar aquesta formació i a realitzar les pràctiques que s'han de fer dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte corresponent en la jornada de treball del temps invertit en les mateixes, de conformitat amb l'article 19.4 de l'ET.

Es reconeix l'existència del delegat de Prevenció i/o del Comitè de Salut i Seguretat (CSS), de conformitat amb l'article 38 i ss. LPRL, aquest últim ha de ser paritari amb l'objectiu d'adaptar la realitat de l'empresa i/o centre de treball a la legislació vigent en aquesta matèria, amb la missió d'efectuar una protecció eficaç en matèria de salut laboral a l'empresa. Al CSS, a petició de qualsevol de les dues parts, poden assistir assessors, tant de l'empresa com dels sindicats.

Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i, en el seu defecte, els representants legals dels treballadors/ores en el centre de treball, que apreciïn una probabilitat seria i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, s'han de regir per allò establert a l'article 19.5 i concordants de la legislació vigent.

En els casos que un vehicle presenti anomalies que menyscabin les garanties de seguretat, i el conductor/a hagi comunicat a l'empresa les anomalies, si aquesta no les hagués solucionat, qualsevol membre del Comitè de Salut Laboral i/o delegat/ada de Prevenció i/o del Comitè d'Empresa pot immobilitzar i deixar fora de servei el vehicle fins a la seva reparació corresponent.

Per als primers auxilis, en cas d'accident, l'empresa ha de disposar de farmacioles d'urgències als centres de treball i en els vehicles de l'empresa, i està obligada a revisarlos periòdicament.

L'empresa ha de disposar a cada centre de treball d'un vestuari per al personal al seu servei, proveït del mobiliari adequat (penjadors, banquetes, etc.) a fi que els treballadors/ores puguin canviar-se de roba. Així mateix, l'empresa ha de disposar de lavabos i dutxes, amb el material higiènic adequat.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut i els delegats/ades de Prevenció han de disposar del crèdit horari regulat en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, per a la realització de les seves tasques, en virtut de la seva condició de representants dels treballadors/ores.

En tot allò referent a les competències i facultats dels delegats/ades de Prevenció i del Comitè de Seguretat i



Salut, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent.

La potestat disciplinària de l'empresa pel que fa a l'incompliment de les normes de seguretat i higiene està condicionada al previ compliment per part de l'empresa de les seves obligacions relatives a la implantació del pla de prevenció de riscos laborals i a la impartició de formació i informació en la matèria als treballadors/ores.

Article 34. Vigilància de la salut.

En matèria de vigilància de la salut cal atènyer-se a allò que disposa la Llei 31/1995, de Prevenció de riscos laborals i RD 39/1997 de 17 de gener, pel que s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

El personal de nou ingrès està obligat a sotmetre's a reconeixement mèdic, dins de les 2 setmanes posteriors al seu ingrès, al lloc i a l'hora que l'empresa indiqui.

L'empresa està obligada a anunciar aquest servei, que s'ha d'efectuar en el primer trimestre de l'any.

Article 35. Protecció de la maternitat.

1. L'avaluació de riscos segons l'art. 16 de la LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, avortament o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari/ària ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o treballs a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulti possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'INSS o de les mútues, amb l'informe mèdic del servei nacional de la salut que assisteix facultativament la treballadora, aquesta ha de desenvolupar un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/ària ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/ores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc de treball s'ha de dur a terme d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el supòsit que, tot i aplicar les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup professional o nivell retributiu, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si l'esmentat canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, establert en l'article 45.1.e) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període

necessari per a la protecció de la seva seguretat o salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. Allò disposat en els números 1 i 2 d'aquest article també s'ha d'aplicar durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho certifica el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari/ària i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 36. Assetjament sexual en les relacions de treball.

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració a la seva dignitat, essent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot implicar vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, l'article 18.1 de la Constitució espanyola.

Es considera constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de la qual el subjecte actiu sàpiga, o estigui en condicions de saber, que resulten indesitjables, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball. La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona que n'és objecte ha donat mostres clares de rebuig, sigui del caire que sigui. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

En conseqüència, i amb l'objectiu de vetllar i evitar actuacions que impliquin assetjament sexual, l'empresa ha d'aplicar el règim disciplinari corresponent des del moment que en tingui coneixement, i sense perjudici de les responsabilitats fins i tot penals, en el seu cas, per l'assetjador/a.

Capítol 6. Règim disciplinari.

Article 37. Facultats disciplinàries.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors. De totes les sancions se n'ha de donar trasllat per escrit a l'interessat/da, que ha d'acusar recepció o firmar la confirmació de rebuda en la comunicació.

Els legals representants dels treballadors hauran de ser informats i escoltats amb caràcter previ a la imposició de sancions per faltes molt greus.

Article 38. Qualificació i tipificació del règim disciplinari.

Les faltes cometes pels treballadors/ores al servei de les empreses del sector es classifiquen tenint en compte la importància i la reincidència, en el seu cas, en lleus, greus, i molt greus, de conformitat amb el que disposen els articles següents:

1. Es consideren faltes lleus les següents:

- a. Fins a 3 faltes de puntualitat, inferiors a 15 minuts, en el període de 30 dies naturals.
- b. La falta de puntualitat per temps superior a 15 minuts.
- c. No cursar en el termini de 3 dies la baixa de malaltia quan es falti a la feina per aquesta causa, llevat que es provi la impossibilitat de realitzar-ho dintre d'aquest termini.
- d. La falta de pulcritud i higiene personal.
- e. La inobservança de normes o mesures reglamentàries i la imprudència en la feina, respecte al que està previst en les normes de seguretat i higiene, que no ocasionin danys tant al personal com als elements materials de l'empresa; si causen danys, aquesta conducta s'ha de considerar una falta de caràcter greu.
- f. L'ús incorrecte i descuidat de vehicles, mobiliari i estris, que els provoqui danys lleus.
- g. No avisar a l'empresa de forma immediata en cas d'impossibilitat d'acudir al treball, sigui o no per causa justificada, doni o no dret a un permís retribuït, excepte que no sigui possible, fet que s'ha de justificar, i sempre que l'avís es produeixi el més aviat possible dintre de les possibilitats de cada cas.
- h. La no comunicació a la direcció de l'empresa del canvi de domicili, durant el mes següent al canvi.
- i. Dur a terme, sense el permís oportú, feines particulars, durant la jornada o fer servir per a usos particulars el mobiliari i les eines o elements de l'empresa, encara que sigui després de la jornada laboral.
- j. La mera desatenció o descortesia amb les persones amb les que es relacionin durant el servei.
- k. No registrar la jornada diària fins a tres ocasions en un període de 30 dies naturals.

2. Es consideren faltes greus les següents:

- a. Més de 3 faltes de puntualitat en el període de 30 dies naturals.
- b. La reiteració de faltes de puntualitat, que malgrat siguin inferiors a 3 faltes en 30 dies naturals, impliquin 6 faltes en el període de 90 dies.
- c. Faltar un dia a la feina sense cap causa que ho justifiqui.
- d. Absentar-se durant la jornada sense el permís necessari o causa justificada.
- e. Pronunciar blasfèmies en actes de servei, així com sostenir discussions violentes a la feina.
- f. Treballar en estat d'embriaguesa, sempre que no sigui habitual; si és amb caràcter habitual, és considerada una falta molt greu.
- g. Els actes d'indiscreció, les negligències o la manca d'ètica professional en el treball, sempre que no motivin reclamació per part de tercers, ni impliqui perjudicis irreparables ni escàndols, ja que en aquest cas, aquestes conductes són considerades faltes molt greus.



h. La reiteració de faltes lleus en el termini de 90 dies, llevat que específicament s'hagi regulat una altra cosa a l'efecte.

i. Demanar quantitats en concepte de gratificació per la realització dels serveis de l'empresa.

j. La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida del lloc de treball.

k. L'incompliment de les normes de seguretat i higiene, actuant amb temeritat, és a dir, assumint de manera conscient riscos manifestos, innecessaris i especialment greus, aliens a l'usual comportament de les persones.

l. La desobediència d'ordres i instruccions.

m. La simulació de malaltia o accident.

n. Falsejar dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals es sol·licitin.

ñ. No registrar la jornada diària en més de tres ocasions dins un període de 30 dies naturals.

3. Es consideren faltes molt greus les següents:

a. Faltar 2 dies o més a la feina en un període de 30 dies naturals, sense causa justificada.

b. La violació del secret de la correspondència adreçada a l'empresa o que l'empresa adrexi a qualsevol destinatari/ària, o el fet de revelar a persones alienes a l'empresa qualsevol dada dels documents o dades confidencials, o obtenir còpies d'aquests sense l'autorització de la direcció de l'empresa, conductes que es consideren de deslleialtat.

c. La reiteració de faltes greus.

d. L'assetjament sexual.

e. L'assetjament laboral entre companys/es, tant horitzontal com vertical, o la realització d'actes de discriminació per raó de sexe, edat, religió o convicció, origen racial o orientació sexual o discapacitat, contra persones que treballin a l'empresa.

f. El furt o el robatori, tant als companys/es com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dintre de les dependències o vehicles de la mateixa, o en qualsevol lloc si és en acte de servei.

Article 39. Sancions.

Segons la qualificació de les faltes, es poden imposar les sancions següents:

En les faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita, o suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

En les faltes greus: suspensió de sou i feina fins a 15 dies.

En les faltes molt greus: suspensió de sou i feina fins a 60 dies o acomiadament.

Contra les sancions es pot recórrer d'acord amb el que estableix l'ordenament laboral.



Article 40. Prescripció de les faltes.

La facultat sancionadora de l'empresa, a partir del moment en que ha pres coneixement dels fets que l'han motivat, prescriu en els següents terminis:

Les faltes lleus: 10 dies naturals següents;

Les faltes greus: 20 dies naturals següents;

Les faltes molt greus: 60 dies naturals següents.

En tot cas, les faltes prescriuen dintre dels 6 mesos següents des de la seva comissió.

Capítol 7. Règim econòmic.

Article 41. Estructura del salari.

La retribució del personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni està constituïda pels següents conceptes:

- a. Salari base. És el component del salari que retribueix la jornada normal i completa establerta, que és per a cada nivell retributiu el que, sota idèntic epígraf, consta en la taula salarial del present Conveni.
- b. Plus de Conveni. És el component salarial que retribueix el rendiment normal en l'activitat professional pròpia de cada lloc de treball, incloent en el mateix les adequades compensacions per perillositat, nocivitat, treballs desagradables i qualsevol altra característica relacionada amb l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat.
- c. Plus de disponibilitat. Aquest concepte retribueix el temps que el treballador/a es troba localitzable en un radi de 30 minuts del seu centre de treball, disposat a prestar treball efectiu en les condicions fixades per a cada grup professional en funció de les especials circumstàncies concurrents en les empreses de serveis funeraris. L'import és el que s'estableix en les taules salarials annexes.
- d. Plus 2007. El complement personal d'antiguitat queda extingit i deixa de meritarse des del 31 de desembre de 2007. Les quantitats que per aquest concepte es rebien a 31 de desembre de 2007 queden congelades i garantides a títol personal com a complement personal salarial no absorbible, quedant substituïdes pel concepte plus 2007, el qual es paga mensualment, així com a les pagues extres i qualsevol altra retribució que en l'any 2007 merités antiguitat.
- e. Complement ad personam: És el complement salarial que meriten aquells treballadors que, amb la reestructuració dels nivells retributius pactada en el present conveni, queden funcionalment enquadrats en un altre nivell en el que la suma del sou base i del plus de conveni resulta inferior al que actualment perceben per aquests conceptes.

La quantitat a complementar serà la diferència salarial que en caràcter anual hi hagi entre ambdós nivells i



s'abonarà en les dotze mensualitats, més, en el seu cas, en les pagues extres que pertoqui segons la distribució del salari a cadascuna de les empreses.

Tindrà caràcter consolidable, per la qual cosa no es podrà absorbir ni compensar pels treballadors fins que no canviïn a un nivell professional superior en que l'augment del salari de conveni permeti la compensació total o parcial d'aquest complement.

Article 42. Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors/ores han de percebre com a mínim, en concepte de complement periòdic superior al mes, les gratificacions següents:

- a. Una gratificació de primavera, que cal pagar entre el 15 i el 20 de març de cada any.
- b. Una gratificació d'estiu, que cal pagar entre el 15 i el 20 de juny de cada any.
- c. Una gratificació de Nadal, que cal pagar entre el 15 i el 20 de desembre de cada any.

Les gratificacions a que es fa referència s'han de percebre en funció del salari en el moment del seu pagament i pels següents conceptes: salari base, plus de Conveni i plus 2007. A nivell d'empresa pot acordar-se que totes o alguna de les gratificacions esmentades en l'apartat anterior es prorrategi en les 12 mensualitats, sempre i quan hi hagi acord entre empresa i la representació dels treballadors. En cas que no hi hagués representació dels treballadors, l'acord serà entre empresa i cada treballador. En el cas d'empreses que ja estiguin realitzant aquest prorrateig a 1 de gener de 2014, no serà precís acord previ.

Article 43. Plus de nocturnitat, dies festius i desplaçaments.

Als efectes d'allò disposat en el present Conveni, es considera treball nocturn el realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Les hores treballades entre les 22 i les 6 hores s'abonen amb un recàrrec del 20% sobre el salari base corresponent al nivell retributiu del treballador/a.

Les hores treballades en qualsevol dels 14 dies festius anuals, establerts d'acord amb el calendari laboral, computaran dins de la jornada laboral anual i tindran una compensació econòmica addicional d'una hora ordinària per cada hora treballada en dia festiu.

Les dietes i assignacions per a despeses de viatge poden ser objecte de negociació en àmbits inferiors i establir-se mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Article 44. Complementos a la prestació per incapacitat temporal.

En els casos d'IT derivada d'accident de treball, inclòs l'accident «in itinere» o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar un complement econòmic fins al 100% del salari brut del treballador/a, des del primer dia de la baixa, excloent-hi els conceptes que retribueixen activitats de caràcter extraordinari (hores extres, hores de guàrdia, trasllats i si s'escau, dietes i anàlegs).



Altrament, en els casos d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa ha d'equipar les prestacions, del 4t al 20è dia de baixa, amb les prestacions per contingències professionals (és a dir, el complement ha de ser l'equivalent a la diferència entre el 60% i el 75% de la base reguladora).

Article 45. Revisió salarial del conveni per als anys 2020-2023.

Any 2020: La revisió salarial per l'any 2020 s'incrementa en un 0,75 % sobre les taules pactades l'any 2019. Veure Annex II.

Any 2021: La revisió salarial per l'any 2021 s'incrementarà en un 0,25% per cent sobre les taules pactades l'any 2020. Veure Annex III.

Any 2022: La revisió salarial per l'any 2022 s'incrementarà en un 0,45% per cent a compte sobre les taules pactades l'any 2021, essent revaloritzable amb l'IPC estatal definitiu del 2022 en el mes de febrer de 2023.

Any 2023: La revisió salarial per l'any 2023 s'incrementarà en un 0,8% per cent a compte sobre les taules pactades l'any 2022, essent revaloritzable amb l'IPC estatal definitiu del 2023 en el mes de febrer de 2024.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA.

Un cop es creïn per l'Estat els títols oficials que vinguin a establir la formació teòrica i pràctica necessària per a exercir les funcions de tanatopractor, o en el seu cas, es reguli l'homologació dels títols estrangers, i tanmateix s'obtingui l'oportuna autorització pel Departament de Sanitat de la Generalitat de Catalunya, s'assignarà el tanatopractor al nivell retributiu corresponent, mitjançant la creació d'una Comissió específica per aquests fins composta per tres membres de la part social i 3 membres de la patronal.

ANNEX I. Taula d'equivalències entre els nous nivells professional i els nivells retributius del Conveni anterior.

Nivell professional actual	Nivell retributiu anterior
Nivell 1	Nivell 1
Nivell 2	Nivells 2 i 3
Nivell 3	Nivell 5
Nivell 4	-
Nivell 5	Nivells 7 i 8
Nivell 6	Nivell 9



Nivell 7	Nivell 4
Nivell 8	Nivell 10
Nivell 9	Nivell 6, 11 i 12
Nivell 10	Nivell 13
Nivell 11	Nivell 14

ANNEX II. Taules salarials 2020.

Grup Professional

Grups	Nivell retributiu	Salari base	Plus conveni	Sou mes	Salari anual
Grup Operacions	Nivell 1	909,80	207,77	1.117,57	16.763,55
	Nivell 2	1044,25	238,52	1.282,77	19.241,55
	Nivell 3	1.303,44	297,69	1.601,13	24.016,95
	Nivell 4	1.482,24	338,53	1.820,77	27.311,55
Grup Administratiu Comercial	Nivell 5	943,42	215,47	1.158,89	17.383,35
	Nivell 6	1.076,38	245,84	1.322,22	19.833,30
	Nivell 7	1.211,42	276,68	1.488,10	22.321,50
	Nivell 8	1.303,44	297,70	1.601,14	24.017,10
	Nivell 9	1.482,24	338,53	1.820,77	27.311,55
Grup Comandaments superiors	Nivell 10	1.925,30	439,74	2.365,04	35.475,60
	Nivell 11	2.345,54	535,72	2.881,26	43.218,90
Plus disponibilitat (Art. 41.c)			119,09		

ANNEX III. Taules salarials 2021.



Grup Professional

Grups	Nivell retributiu	Salari base	Plus conveni	Sou mes	Salari anual
Grup Operacions	Nivell 1	912,07	208,29	1.120,36	16.805,40
	Nivell 2	1046,86	239,12	1.285,98	19.289,70
	Nivell 3	1306,70	298,43	1.605,13	24.076,95
	Nivell 4	1.485,95	339,38	1.825,33	27.379,95
Grup Administratiu Comercial	Nivell 5	945,78	216,01	1.161,79	17.426,85
	Nivell 6	1.079,07	246,45	1.325,52	19.882,80
	Nivell 7	1.214,45	277,37	1.491,82	22.377,30
	Nivell 8	1.306,70	298,44	1.605,14	24.077,10
	Nivell 9	1.485,95	339,38	1.825,33	27.379,95
Grup Comandaments superiors	Nivell 10	1.930,11	440,84	2.370,95	35.564,25
	Nivell 11	2.351,40	537,06	2.888,46	43.326,90
Plus disponibilitat (Art. 41.c)			119,39		

MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 25, 05-02-2024)

RESOLUCIÓ de 26 de gener de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de pròrroga fins a 31 de desembre de 2025 i de revisió i modificació parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona (codi de conveni núm. 17002405012008).

Vist el text de l'acord de pròrroga fins a 31 de desembre de 2025 i de revisió i modificació dels articles 18, 22, 24, 26 i 45 del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació de funerals de Catalunya (ASFUNCAT) i l'Associació d'empresaris de serveis funerals de Girona, i de l'altra, per la representació dels sindicats UGT i CCOO, el dia 13 de desembre de 2023, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció de l'acord de pròrroga fins a 31 de desembre de 2025 i de revisió i modificació parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona (codi de conveni núm. 17002405012008) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials a Girona.



Joan Martí i Bonmatí.

ACORD DE PRÒRROGA, REVISIÓ I MODIFICACIÓ PARCIAL DEL CONVENI COL·LECTIU DE POMPES FÚNEBRES DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA (codi de conveni núm. 17002405012008).

Reunits d'una banda, l'Associació de Funeraris de Catalunya (ASFUNCAT) i l'Associació d'Empresaris de serveis funeraris de Girona, i de l'altra els sindicats Federació de serveis públics de la UGT de Catalunya i Comissions Obreres de Catalunya.

Assistents:

Per la part empresarial:

Associació de Funeraris de Catalunya (ASFUNCAT), integrada per: Jaume Echaurren Muxí i Xavier Poch Sors.

Assessor de l'Associació d'Empreses de Serveis Funeraris de Catalunya: Josep Roda Creus.

Associació d'Empresaris de Serveis Funeraris de Girona, integrada per: Jaume Casas Masjoan, Francesc Xavier Vicens Burgas, Josep Martí Utset.

Per la part social:

En representació del sindicat UGT: Sergi Mulero Gironella, Albert Pruaño Trillo, Berta Roca Busquets, Ramon Moret Blanch, Joan Dídac Sánchez Valencia.

Assessor: Ricardo Lahoz Luna.

En representació del sindicat CCOO: Jordi Pedro Hidalgo.

Assessor: Pau Gálvez Lot.

Girona, a les 09:00 hores del dia 13 de desembre de 2023, reunits en les dependències del tanatori de Girona, les representacions indicades han acordat la pròrroga, revisió i modificació del Conveni col·lectiu de Pompes Fúnebres de Girona, d'acord amb els següents, Antecedents:

I. Ambdues parts, es reconeixen plena capacitat i legitimitació per la negociació i signatura dels acords que hi contenen en aquesta acta, en representació de la part empresarial i de la part social.

Aquestes representacions van negociar, subscriure -i signar el Conveni col·lectiu de Treball del sector de les Pompes Fúnebres de la província de Girona en data 24 de març de 2021.

Que per resolució de data 4 de maig de 2021, l'autoritat laboral va resoldre inscriure i publicar el Conveni col·lectiu en el BOP en data 14 de maig de 2021.

II. Es reuneixen ambdues parts en el present acte per la negociació, subscripció i signatura d'un acord de pròrroga de la vigència del conveni i de la revisió i modificació parcial del conveni col·lectiu del sector, a l'empara del previst en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors.

El motiu de la present revisió parcial del Conveni col·lectiu de Pompes Fúnebres de la província de Girona és l'adaptació del text a les reformes legals establertes pel Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de desembre, i Real Decreto Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que obliguen a revisar alguns articles del conveni col·lectiu indicat.



III. Per això, després de les negociacions oportunes, s'acorda la pròrroga de la seva vigència per dos anys, la revisió dels articles 18, 22, 24, 26 i 45, i l'aprovació de la revisió salarial segons disposa l'article 45 en les quanties que consten en l'annex, segons es disposa en els següents,

Acords:

Primer. Les parts signants prorroguen la durada del conveni durant els dos pròxims dos anys, fins al dia 31 de desembre de 2025. Arribat al termini de la seva vigència es prorrogarà automàticament d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts amb un preavís de tres mesos, que ha de fer-se per escrit adreçat a l'altra part i als Serveis Territorials de Treball a Girona.

Segon. Revisió i modificació del text articulat, pel que fa als articles següents:

Article 18. Permisos.

1. La persona treballadora, amb la deguda justificació, tret de l'excepció contemplada a l'apartat b), i previ avís podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per algun del motius i pel temps següents:

a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.

b. Dos dies d'assumptes propis. Les condicions per l'exercici d'aquest dret són les següents:

s'ha de preavisar amb 10 dies d'antelació, no han de coincidir amb dies en què la persona treballadora estigui de guàrdia o disponible, ni en dies festius ni caps de setmana en què li toqui prestar serveis, ni tampoc podrà unir-se al període de vacances. Pel gaudi dels dies d'assumptes propis no serà necessari justificar a l'empresa el motiu d'absència de la persona treballadora.

c. Dotze hores retribuïdes anuals, per anar al metge.

d. Cinc dies per accident o malaltia greu, en cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que sigui necessari repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi la cura efectiva d'aquella.

e. Dos dies per casament d'un fill/a.

f. Un dia per casament de germans consanguinis i per adopció, no per afinitat.

g. Pel temps indispensable per assistir a exàmens per l'obtenció de titulacions homologades o pel carnet de conduir, respectant en aquest cas un preavís de 7 dies naturals.

h. Dos dies per trasllat de domicili habitual; en els següents trasllats en el període de 10 anys, només es té dret a 1 dia de permís retribuït.

i. Dues hores l'any per celebrar assemblees amb finalitats sindicals; j. Dos dies per mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. S'entendrà per desplaçament a aquests efectes quan es superi els cent cinquanta kilòmetres de distància o quan el treballador s'hagi de desplaçar fora de Catalunya.

k. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès



l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se a allò que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Si en aquest supòsit la persona treballadora percep una indemnització, s'ha de descomptar l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.

l. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

m. Durant el temps indispensable per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part si coincideixen amb la jornada laboral. El que s'estableix en aquest article ho és sense perjudici d'allò regulat en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Amb caràcter general, les parelles de fet legalment reconegudes s'han d'assimilar a matrimoni en tot el que afecta als permisos regulats en aquest article, i creen el mateix vincle familiar.

Tanmateix, s'entén per desplaçament als efectes d'aquest article, que el destí es trobi a una distància superior a cent cinquanta km del domicili de la persona treballadora.

Article 22. Contractació temporal per circumstàncies de la producció.

Les empreses podran contractar a l'empara d'aquesta modalitat de contractació quan la causa sigui un increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix.

Entre les oscil·lacions a que es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que derivin de les vacances anuals.

Es pacta expressament que la durada màxima d'aquests contractes serà d'un any. En el cas de que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal es podrà prorrogar per acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la duració màxima, es a dir, d'un any. Acordada la pròrroga entre les parts de forma expressa, no serà possible cap altre.

Tanmateix, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses sol podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada un d'aquests dies les concretes situacions, que caldrà que estiguin degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual de l'ús d'aquests contractes.

Article 24. Contracte de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret de reserva del lloc de treball.

Es poden celebrar contractes temporals, sempre per escrit, per substituir a les persones treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball es faci constar el nom de la persona substituïda i el motiu de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans de que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps



imprescindible per garantir l'adequat exercici del lloc de treball i com a màxim durant quinze dies.

Tanmateix el contracte de substitució podrà concertar-se per completar la jornada reduïda per un altre persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades al conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució també es pot celebrar per la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fixe, d'acord amb l'establert a l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Pel que fa a la regulació íntegra del contracte de substitució, serà d'aplicació tot allò previst en l'article 15, apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 26. Excedència voluntària.

1. El treballador/a, amb més d'1 any d'antiguitat a l'empresa, té dret a situar-se en situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. Aquest dret només pot exercir-se de nou pel mateix treballador/a un cop transcorreguts 4 anys del final de l'anterior període d'excedència. El treballador/a excedent s'ha de reincorporar al seu lloc de treball un cop finalitzada l'excedència, comunicant-ho prèviament a l'empresa amb 1 mes d'antelació a la finalització del període d'excedència.

2. Els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura del seu fill/a, a comptar des de la data del naixement o de la resolució administrativa o judicial d'adopció. Els successius fills/es donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al que estiguin gaudint.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per la negociació col·lectiva, els treballadors per atendre a la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valdre's per sí mateixos, i no desenvolupin activitat retribuïda.

No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades objectives de funcionament degudament motivades per escrit devent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

El període en què el treballador/a estigui en excedència segons allò establert en aquest apartat, és computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació, i a l'efecte ha de ser convocat per l'empresa, especialment per a la seva reincorporació.

Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball.

Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o nivell retributiu.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, tanmateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

3. Durant el període d'excedència, el treballador/a no pot prestar els seus serveis en un altra empresa que es



dediqui a la mateixa activitat. En cas contrari, perd automàticament el seu dret a la reserva.

Article 45. Revisió salarial del conveni pels anys 2024 i 2025.

Les taules salarials per aquestes dues anualitats es fixaran d'acord amb els següents increments:

1. Per l'any 2024 es practicarà una revisió salarial del 3% sobre la taula salarial definitiva de l'any 2023, que serà revisada en un màxim de l'1% en el cas que l'IPC estatal interanual del mes de desembre de l'any 2024 sigui superior al 3%, aquest increment adicional produirà efectes des de l'1 de gener. En el cas de que l'increment sigui inferior a l'1%, s'aplicarà el percentatge que excedeixi entre el 3% pactat fins a un màxim del 4%.
2. Per l'any 2025 la revisió salarial serà del 3% sobre la taula salarial definitiva de l'any 2024, que es revisarà en l'1% en el cas que l'IPC estatal interanual del mes de desembre del 2025 fos superior al 3%, aquest increment adicional produirà efectes des de l'1 de gener. En el cas de que l'increment sigui inferior a l'1%, s'aplicarà el percentatge que excedeixi entre el 3% pactat fins a un màxim del 4%.

Quart. Inscripció i registre del l'acord. S'acorda autoritzar i facultar al senyor Josep Roda Creus, per tal que pugui procedir a tramitar la inscripció i registre de pròrroga i acord parcial del Conveni al REGCON.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES DE GIRONA					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 92, 14-05-2021)					
Article 14. Jornada	1808	hores anuals de treball efectiu ...			
Article 42. Gratificacions extraordinàries	3				
Article 43. Plus de nocturnitat, dies festius i desplaçaments					



... treball nocturn ... recàrrec del	20%	sobre el salari base			
dies festius anuals, ...	1	hora ordinària per cada hora treballada en dia festiu			
ANNEX II. TAULES SALARIALS 2020					
Grups	Nivell retributiu	Salari base	Plus conveni	Sou mes	Salari anual
Grup Operacions					
	Nivell 1	909,80	207,77	1.117,57	16.763,55
	Nivell 2	1.044,25	238,52	1.282,77	19.241,55
	Nivell 3	1.303,44	297,69	1.601,13	24.016,95
	Nivell 4	1.482,24	338,53	1.820,77	27.311,55
Grup Administratiu Comercial					
	Nivell 5	943,42	215,47	1.158,89	17.383,35
	Nivell 6	1.076,38	245,84	1.322,22	19.833,30
	Nivell 7	1.211,42	276,68	1.488,10	22.321,50
	Nivell 8	1.303,44	297,70	1.601,14	24.017,10
	Nivell 9	1.482,24	338,53	1.820,77	27.311,55
Grup Comandaments superiors					
	Nivell 10	1.925,30	439,74	2.365,04	35.475,60
	Nivell 11	2.345,54	535,72	2.881,26	43.218,90
Plus disponibilitat (Art. 41.c)	119,09				
ANNEX III. TAULES SALARIALS 2021					



Grups	Nivell retributiu	Salari base	Plus conveni	Sou mes	Salari anual
Grup Operacions					
	Nivell 1	912,07	208,29	1.120,36	16.805,40
	Nivell 2	1.046,86	239,12	1.285,98	19.289,70
	Nivell 3	1.306,70	298,43	1.605,13	24.076,95
	Nivell 4	1.485,95	339,38	1.825,33	27.379,95
Grup Administratiu Comercial					
	Nivell 5	945,78	216,01	1.161,79	17.426,85
	Nivell 6	1.079,07	246,45	1.325,52	19.882,80
	Nivell 7	1.214,45	277,37	1.491,82	22.377,30
	Nivell 8	1.306,70	298,44	1.605,14	24.077,10
	Nivell 9	1.485,95	339,38	1.825,33	27.379,95
Grup Comandaments superiors					
	Nivell 10	1.930,11	440,84	2.370,95	35.564,25
	Nivell 11	2.351,40	537,06	2.888,46	43.326,90
Plus disponibilitat (Art. 41.c)	119,39				