



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

14728

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'Empresa Funerària Municipal, SA (exp.: CC_TA_05/018, codi de conveni 07000732011982)

Antecedents

1. El dia 24 de gener de 2013, la representació de l'Empresa Funerària Municipal, SA i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 18 de febrer, la senyora Francisca González Rivera, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Empresa Funerària Municipal, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 23 de juliol de 2013

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNERARIA MUNICIPAL, S.A.
(2013-2015)****PREAMBULO**

Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio:

Las partes que han concertado el presente Convenio son las siguientes:

1º) Representación de la Empresa.- Constituida por representantes de la E.F.M.S.A.

2º) Representantes de los trabajadores.- Constituida por representantes de las trabajadoras y de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación:

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral común entre la Empresa Funeraria Municipal, S.A. y el personal laboral que presta sus servicios en los centros dependientes de la misma, excepto los miembros del Consejo de Administración, de la Gerencia y de la Dirección.

Artículo 2.- Vigencia:

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013, independientemente de la fecha de su publicación en el BOIB, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Los representantes de la Empresa y del personal se comprometen, durante la vigencia de este acuerdo, a negociar distintos puntos del Convenio, siempre que dicha negociación se plantee de mutuo acuerdo

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciarlo dentro de los últimos cuatro meses de vigencia del mismo. Una vez denunciado, las partes estarán obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciarán las deliberaciones del próximo Convenio en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

Desde la denuncia hasta la firma, inscripción y publicación del nuevo Convenio, se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas, excepto a efectos económicos, en que se estará a lo que prevea el nuevo Convenio.

Artículo 3.- Organización del trabajo:

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la E.F.M.S.A., correspondiendo su aplicación práctica a los titulares de órganos de las distintas unidades de servicios y centros afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos al personal en la legislación vigente.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad:

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.

Artículo 5.- Jornada laboral:

La jornada de trabajo será de 37 horas y media semanales.

Dentro de la jornada continua el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios y, en los casos de jornada partida, el descanso será de 15 minutos en cada una de las partes de la jornada, que se computarán como trabajo efectivo.

Se considera como trabajo efectivo el tiempo real en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

El horario de trabajo será el que se especifica a continuación:

A) Personal administrativo:

1.1.- Personal Administrativo del Departamento de Administración General

Jornada continua de 7 horas y 30 minutos en turno fijo de mañana, de lunes a viernes, ambos inclusive.



1.2.- Personal Administrativo del Departamento Comercial

Jornada continua en turnos rotativos de mañana y tarde, todos los días del año.

2.- Agentes de ventas

Jornada continua en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, todos los días del año.

B) Personal operario en general:

1.- Personal de prestación de servicios y conducciones

Jornada continua en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, todos los días del año.

2.- Profesional de Oficio de 1ª

Preferentemente jornada continua de 7 horas (excepto sábados que será de 5 horas bisemanalmente, por la mitad del personal alternativamente) en turno fijo de mañana de lunes a sábado.

3.- Profesional de Oficio de 2ª

Realizará la misma jornada laboral que el Profesional de Oficio de 1ª.

C) Personal subalterno:

1.- Ordenanza

Jornada semanal de 37,5 horas en turno fijo de mañana, de lunes a sábado, ambos inclusivos. El horario será preferentemente de 7 horas diarias continuas de lunes a viernes, ajustándose el horario del sábado a las necesidades de servicio, en cuyo caso se compensaría.

El horario de los servicios y de los turnos rotativos se fijará respetando lo establecido en los apartados anteriores, teniendo en cuenta que el número máximo de horas realizables al año se fija en 1711.

Artículo 6.- Salario Base:

La tabla salarial vigente a 1 de enero de 2013 será la contenida en el Anexo I de este Convenio.

A partir del 1 de enero de cada año, dicha tabla se incrementará en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual

Artículo 7.- Antigüedad:

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio serán los que se deriven de la aplicación de la siguiente escala al salario base:

A los 3 años de antigüedad	5%
A los 6 años de antigüedad	10%
A los 9 años de antigüedad	15%
A los 12 años de antigüedad	20%
A los 15 años de antigüedad	25%
A los 18 años de antigüedad	30%
A los 21 años de antigüedad	35%
A los 24 años de antigüedad	40%
A los 27 años de antigüedad	45%
A los 30 años de antigüedad	50%
A los 33 años de antigüedad	55%
A los 36 años de antigüedad	60%





Los trienios se computarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan. Se respetará, asimismo, la antigüedad alcanzada por todos el personal al entrar en vigor el anterior convenio, incluso en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 8.- Pagas extraordinarias:

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, distribuidas en las siguientes fechas: 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 20 de diciembre. El importe de cada una de estas pagas extraordinarias será el correspondiente a la suma del sueldo base y la antigüedad concniente a la última mensualidad completa percibida.

Artículo 9.- Horas extraordinarias:

Se reputarán como tales todas las que excedan del número de horas diario pactado en el Artículo 5 del presente Convenio.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 % sobre el valor del salario/hora ordinario.

Si estas se realizaran en festivo, el incremento sería del 150 %.

Si se realizaran en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas (nocturnas), el incremento sería del 100 %.

Si tuvieran el carácter de festivas y nocturnas el incremento sería del 200 %.

El valor de la hora ordinaria se calculará mediante la fórmula que a continuación se especifica:

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Antigüedad}) \text{ Anual}}{1711}$$

Durante los ejercicios 2013, 2014 y 2015, las horas extraordinarias realizadas se abonarán tomando como base para el cálculo el sueldo base y la antigüedad vigentes el 31 de diciembre de 2012.

A partir del 2013, las horas extraordinarias se abonarán tomando como base para el cálculo el sueldo base y la antigüedad vigentes el 1 de enero de 2013.

Artículo 10.- Horas festivas o nocturnas:

Se considerarán horas festivas las comprendidas entre las 0 horas y las 24 horas del día señalado como festivo; el incremento por la prestación de este servicio será del 35 % sobre la base salarial, excluida la antigüedad.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas, siendo el incremento de estas jornadas del 35 % sobre la base salarial, excluida la antigüedad.

Si las horas nocturnas se realizan en festivo el incremento sería del 70 %.

Al personal afectado por este Convenio, cuyo horario finalice con posterioridad a las 6 horas, se le conceptuará como nocturnidad el exceso.

Artículo 11.- Plus de polivalencia:

Se establece un plus de polivalencia que engloba los conceptos de toxicidad, peligrosidad, exceso de peso y trabajos ajenos que se fija en la siguiente cuantía por día trabajado:

Personal cocheras y reparto	22,95
Profesional de Oficio de 1ª	22,95

A partir del 1 de enero de cada año se incrementará en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual.

Artículo 12.- Órdenes judiciales y exhumación de cadáveres:

El personal operario efectuará los servicios y las conducciones de cadáveres que le ordene la autoridad judicial y se le abonará la cantidad de 9,98 € por persona y servicio prestado, sea cual sea el número de personas que intervengan en el mismo.

Al personal que realice la exhumación de un cadáver se le abonará la cantidad de 9,98 € por persona y servicio prestado, sea cual sea el número de personas que intervengan en el mismo.



A partir del 1 de enero de cada año se incrementará en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual.

Artículo 13.- Vacaciones:

La totalidad del personal tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones al año, que se podrá disfrutar de una sola vez o en periodos mínimos de quince días, según el interés de cada trabajadora o trabajador.

En la primera quincena de noviembre de cada año la Empresa presentará al Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales de los sindicatos con representación en el Comité, el plan de vacaciones de todo el personal. Sobre la base de ello se procederá a la recepción de solicitudes de vacaciones.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección y la representación del personal.

El disfrute de las vacaciones será, normalmente y de forma integra, dentro del período comprendido entre el mes de junio y el mes de septiembre, ambos inclusive. Cuando por exigencias del servicio se disfrutaran fuera del período indicado, el personal tendrá derecho a la bonificación de 10 días naturales. En el supuesto de que esta necesidad sea por alguno de los períodos de quince días, la bonificación será de cinco días naturales.

Las vacaciones deberán disfrutarse forzosamente dentro del año natural; cuando por causas de fuerza mayor, enfermedad, accidente, etc. no puedan disfrutarse dentro del año natural, lo harán en el año siguiente.

Si por necesidades del servicio, habiéndose agotados las posibilidades de cubrirlo con personal que no esté disfrutando de sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, este tendrá derecho a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya interrumpido y que podrá sumarse al período escogido.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá ser expuesto en los tablones de anuncios antes del quince de marzo de cada año.

Artículo 14.- Licencias retribuidas y no retribuidas

1. RETRIBUIDAS:

El personal de la E.F.M.S.A., ya sea fijo o temporal, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Matrimonio: 15 días naturales. De solicitarlo la trabajadora o el trabajador, tendrá derecho, a continuación de la licencia por matrimonio, al período de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite con 30 días de antelación.
- b) Alumbramiento de la esposa o compañera: 3 días naturales si se produce en la misma isla y 5 si se produce en otra isla o en la península. En caso de que se produzcan complicaciones en el parto, la licencia será de 10 días.
- c) Muerte del cónyuge, compañero/a, padres, hijos/as, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as: 3 días hábiles si se produce en la misma isla y 5 días si es necesario desplazarse a otra isla o a la península.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, compañero/a, padre, madre, hijos/as, nietos/as, abuelos/s o hermanos/as: 3 días naturales si se produce en la misma isla y 5 días si es necesario desplazarse a otra isla o a la península. Se entenderá enfermedad grave cuando requiera hospitalización.
- e) Muerte de padre o madre político/a, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días hábiles si se produce en la misma isla y 5 días si es necesario desplazarse a otra isla o a la península.
- f) Matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as: 1 día natural si se produce en la misma isla y 5 días si es necesario desplazarse a otra isla o a la península.
- g) Traslado de domicilio: 2 días naturales siempre que se realice dentro del mismo municipio y 3 días si el traslado se efectúa fuera del término municipal.
- h) Por asuntos propios:

1-Asuntos propios justificados.

Un máximo de 2 días laborables anuales, debidamente justificados. Para su concesión deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Solicitud: Escrita y dirigida a Dirección. La denegación será escrita y motivada en un plazo de un día hábil, que se computará desde el momento de la presentación de la solicitud en el departamento de personal.
- b) Plazo: 72 horas de antelación. La urgencia manifiesta exime de este plazo.
- c) Causas justificadas: Acto jurídico administrativo, acto médico personal o de familiares de primer grado y actos sociales familiares (bodas, bautizos, funerales) hasta el 4º grado.

2-Días de libre disposición.

Tres días laborables anuales de libre disposición. En caso de no disfrutarlos, podrá hacerse uso de ellos durante el año





siguiente. En ningún caso podrá disponerse de más de 6 días durante un mismo ejercicio, no podrán acumularse a los periodos vacacionales, ni solicitar más de dos días seguidos. La disposición de días de libre disposición deberá contar con el visto bueno del Jefe o Jefa del departamento y la autorización del Jefe o Jefa de Personal. Deberán solicitarse por escrito, con un mínimo de 2 días hábiles de antelación. En caso de denegación, ésta deberá hacerse por escrito motivado en un plazo de un día hábil, que se computará desde el momento de la presentación de la solicitud en el departamento de Personal. Las autorizaciones de días de libre disposición realizadas con antelación superior a dos meses quedarán supeditadas a las necesidades de servicio.

- i) Comuniones o bautizos de hijos/as o hermanos/as: 1 día laborable. Esta licencia sólo afectará al personal que realiza turnos.
- j) El personal que tengan que trabajar el 24 ó 31 de diciembre en turno de noche y en cualquier turno los días 25 ó 26 de diciembre o 1 de enero podrán elegir, en compensación, un día libre por turno trabajado. La disposición del día o días libres que correspondan, deberá contar con el visto bueno del Jefe o Jefa del departamento y deberán disfrutarse durante los 12 meses siguientes a su realización.

En los apartados b), c) y d) se podrá solicitar la continuación de los días de licencia con el disfrute de un mínimo de 15 días del período anual de vacaciones.

En los casos de maternidad/paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. NO RETRIBUIDAS:

El personal con un mínimo de un año de antigüedad en la EFMSA, podrán solicitar licencias no retribuidas. La duración de estas no podrá ser inferior a 1 mes ni superior a 1 año. Al finalizar la licencia, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su mismo puesto de trabajo. No se podrá solicitar otra licencia no retribuida antes de 3 años desde la finalización de la anterior.

Artículo 15.- Excedencias:

a)Forzosa:

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del sindicato.

El tiempo de duración de esta excedencia será el que corresponda mientras sean vigentes los hechos que la motivaron, debiéndose reincorporar al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del hecho causante. El tiempo que dure esta situación de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

b)Voluntaria:

El personal con un año, al menos, de antigüedad en la E.F.M.S.A. podrán solicitar excedencia voluntaria. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años, y este derecho no podrá ser ejercido otra vez por la misma trabajadora o trabajador hasta transcurridos dos años, si no se ha agotado el tiempo máximo, y cuatro años si se han agotado los cinco, desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en el supuesto de que se solicite para atender al cuidado de un hijo/a.

El personal excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría. Si no existiese vacante en su misma categoría y la hubiere en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

En el caso de que una trabajadora o un trabajador obtenga una excedencia voluntaria y se dedique, por su cuenta o por cuenta de un tercero, a intervenir o colaborar de alguna manera en actividades iguales a las de EFMSA perderá el derecho de reingreso, excepto en el caso de que haya obtenido autorización expresa de la EFMSA para ello. Este artículo será de aplicación a partir de la firma de este convenio.

c)Para el cuidado de un hijo o hija:

El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el ejercicio de este derecho, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Artículo 16.- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano interno especializado de participación en esta materia.

La E.F.M.S.A. facilitará a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo el tiempo y medios necesarios para el desarrollo de



sus funciones.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, con representación de los trabajadores designada por el Comité de Empresa. A este último Comité corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, apartados 8 y 9.b) del Estatuto de los Trabajadores, así como los previstos en el artículo 19.5 del mismo.

El Comité de Seguridad e Higiene participará en los programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión en materia de seguridad e higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá quedar constituido en el plazo de 30 días a contar desde el siguiente de la firma del presente Convenio.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá, ordinaria y obligatoriamente, trimestralmente, y, extraordinariamente, cada vez que lo soliciten cualquiera de las partes que lo componen.

Artículo 17.- Revisiones médicas:

La E.F.M.S.A. garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los cuales puede constituir un peligro para las o los mismos, para el resto de la plantilla o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 18.- Seguridad Social:

Todo el personal acogido al presente Convenio, tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de Incapacidad Transitoria, a que la E.F.M.S.A. le complemente la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus haberes.

En caso de que a una trabajadora o trabajador en situación de I.T., la Seguridad Social le pasara a invalidez provisional sin haber agotado el plazo máximo de I.T., mientras dure la tramitación de invalidez provisional a invalidez permanente, la E.F.M.S.A. le abonará el 25% de la base reguladora.

Artículo 19.- Ayuda por insuficiencia física o psíquica:

Todo el personal acogido por el presente Convenio con incapacidad física o síquica, acreditada por el Certificado de Reconocimiento de Minusvalía, con un porcentaje superior al 50%, tendrá derecho a un plus mensual de 179,72 € que será revalorizado anualmente de acuerdo con el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual. Si esta circunstancia se diera en hijos/as o familiares a su cargo, en tales condiciones percibirá la misma cuantía mensual.

Artículo 20.- Ayuda por escolaridad:

La totalidad del personal acogido por el presente Convenio que tenga hijos/as en edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, tendrá derecho a un plus anual, por la cuantía de 164,01 €, para la realización del curso escolar correspondiente a cada hijo/a. Dicha cuantía será abonada, preferentemente, dentro del mes de Septiembre de cada año y será revalorizada anualmente por el importe del IPC registrado el año anterior aumentado en 1 punto porcentual

Artículo 21.- Unidad de enterramiento:

La E.F.M.S.A. habilitará una capilla como unidad de enterramiento para uso exclusivo del personal fallecidos.

Artículo 22.- Préstamos:

Podrán solicitarse préstamos, previa instancia informada favorablemente por el Comité de Empresa y el Departamento de Recursos Humanos, y dirigida a la Gerencia, la cual resolverá en el plazo máximo de un mes. La Gerencia dará cuenta en el Consejo de Administración inmediatamente posterior.



Dichos préstamos no podrán exceder la cantidad de 1.500€.

La suma de importes de préstamos concedidos al personal durante un ejercicio no superará los 15.000 €.

Será requisito indispensable para la concesión de préstamos llevar un año al servicio de la Entidad.

La concesión de los préstamos se realizará dando preferencia a aquellos cuyo destino tenga interés social.

No se concederán nuevos préstamos hasta la amortización del último, si lo hubiere.

Las cantidades prestadas deberán reintegrarse en un plazo máximo de 24 meses, mediante detracción mensual de la parte correspondiente. En casos muy especiales se podrá considerar la prolongación del plazo de amortización.

Artículo 23.- Accidente de circulación:

1) En caso de que algún conductor o conductora al servicio de la Empresa, conduciendo vehículos de la misma y cuya relación laboral sea regulada por el presente Convenio, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral, o 30 minutos antes de comenzar o después de finalizar la jornada laboral con el vehículo propio, la E.F.M.S.A. asumirá las siguientes responsabilidades:

- a) Se abonarán los honorarios de su defensa letrada ante los juzgados, tribunales u organismos competentes.
- b) Se presentará la fianza carcelaria que pudiera señalarse y se abonarán las costas judiciales y los honorarios profesionales, incluso de peritos.
- c) Si de resultas del accidente se privara temporalmente al conductor o conductora de libertad o del permiso de conducir, se le respetará, mientras dure tal privación, el salario real que viniera percibiendo.
- d) La privación de libertad o del permiso de conducir, a resultas de lo que en este artículo se contempla, no será considerada motivo de sanción, independientemente de la resolución que, en orden a su culpabilidad o inocencia en el accidente, dicten los organismos competentes, salvo que fuera ordenado por imprudencia temeraria o por conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o drogas.

2) Durante el período en que el conductor o conductora se vea privado del permiso de conducir, la E.F.M.S.A. podrá destinarle a tareas propias de otras categorías.

3) Lo dispuesto en este artículo afectará también al personal con categoría distinta a la de conductor o conductora que, por encargo de la Empresa, realicen esporádicamente funciones propias de tal categoría.

4) En el caso de que el conductor o conductora resultara condenado en sentencia firme por imprudencia temeraria o por conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o drogas, no le serán de aplicación los apartados del presente artículo.

Artículo 24.- Jubilación

Como medida de fomento y sostenimiento del empleo, se establece la edad de jubilación a los 65 años siempre y cuando el trabajador o trabajadora reúna los requisitos para poder acceder a la pensión por jubilación. El trabajador o trabajadora jubilado será sustituido por un nuevo trabajador o trabajadora de acuerdo con las normas laborales y de Seguridad Social que rijan en cada momento.

Si, por disposición legal, la edad de jubilación se modificase este artículo se adaptará a lo previsto por la ley.

Artículo 25.- Indemnización por extinción de la relación laboral .

1-El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio, que extinga voluntariamente su relación laboral con la empresa siempre que lleven una antigüedad mínima de diez años en la misma y haya cumplido los 60 años de edad, tendrán derecho a percibir las siguientes indemnizaciones:

Desde el día que cumplan 60 años hasta el anterior a cumplir 61... 25.003,64 €

Desde el día que cumplan 61 años hasta el anterior a cumplir 62... 21.299,40 €

Desde el día que cumplan 62 años hasta el anterior a cumplir 63... 19.049,07 €

Desde el día que cumplan 63 años hasta el anterior a cumplir 64... 17.224,72 €

Desde el día que cumplan 64 años hasta el anterior a cumplir 65... 15.511,53 €

Desde el día que cumplan 65 años hasta la edad legal de jubilación ... 13.427,87 €

A partir del 1 de enero de cada año se producirá un aumento en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual

**Artículo 25-bis.-**

La EFMSA suscribirá una póliza colectiva de seguro de vida para la totalidad del personal fijo de la misma. El importe de la indemnización por muerte o gran invalidez será de 18.030,36 euros.

Anualmente se entregará a cada trabajador o trabajadora un certificado de la póliza individual donde constará como mínimo, el nombre del tomador, del asegurado, de la entidad aseguradora, el importe de las indemnizaciones y el beneficiario previamente designado por el trabajador o la trabajadora.

Artículo 26.- Jubilación parcial:

La Empresa se compromete a aceptar las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo del personal que cumpla las condiciones requeridas por la normativa vigente y tengan un mínimo de 10 años de antigüedad, siempre que dicha jubilación sea igual o superior al 50% de la jornada. El personal que opte por la jubilación parcial, recibirán un porcentaje igual a la jornada laboral por la que se jubilan, de la cantidad que les corresponda por jubilación anticipada, en el momento de la jubilación. Cuando se produzca la jubilación total, recibirán el porcentaje restante de la cantidad que les corresponda en ese momento.

El personal que esté en situación de jubilación parcial y que realice trabajo a turnos, cumplirá su jornada laboral en turnos completos, preferentemente para realizar las sustituciones de vacaciones. La Empresa y el trabajador o trabajadora podrán de común acuerdo establecer otros procedimientos para la realización de la jornada laboral.

Artículo 27.- Dotación de herramientas adecuadas:

A todo el personal laboral acogido al presente Convenio se le dotará de las herramientas adecuadas reguladas por la ley, a propuesta del o la agente de ventas o persona en quién delegue la Gerencia, para desempeñar su trabajo, en caso contrario no se le podrán exigir responsabilidades en su trabajo y rendimiento.

Artículo 28.- Plus de trabajos ajenos y plus de cambio voluntario de turno:

El personal que, por necesidades del servicio, realicen trabajos ajenos a su categoría, percibirán un plus de 10,88 € por día trabajado en las condiciones aludidas.

A pesar de que la Dirección tiene potestad legal para efectuar cambios de turno del personal por necesidades del servicio, si el cambio se realiza mediante acuerdo con la Dirección, el trabajador percibirá un plus de 38,25 € en cada caso.

Estos dos pluses se incrementarán, a partir del 1 de enero de cada año, en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual.

Artículo 29.- Quebranto de moneda:

Se establece un plus en concepto de “quebranto de moneda”, equivalente a 40,84 € mensuales, para todo el personal que tenga bajo su responsabilidad el manejo de fondos. La percepción de este plus será optativa para el personal afectado.

Dicho plus se incrementará, a partir del 1 de enero de cada año, en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual.

Artículo 30.- Plus de productividad:

Se establece un plus de productividad que será abonado en 12 pagas mensuales al personal que se relaciona, de acuerdo con las siguientes cuantías:

Agente de ventas	191,23 €
Jefe de departamento	191,23 €
Ayudante jefe de departamento	191,23 €

La percepción de este plus está condicionado a que las ausencias por I.T. no sean superiores a 15 días durante el mes. En caso contrario, no se percibirá el plus.

Se establece un plus de productividad que será abonado en 11 pagas mensuales al personal que se relaciona, de acuerdo con las siguientes cuantías:



Oficial 1º administrativo	191,23 €
Auxiliar administrativo	191,23 €
Ordenanza	191,23 €

En caso de baja por enfermedad o accidente, el cobro del plus, en la parte proporcional al tiempo no trabajado durante el mes, quedará sujeto a la decisión de una comisión paritaria, creada al efecto, y formada por representantes de la Empresa y de los trabajadores.

Dicho plus aumentará, a partir del 1 de enero de cada año, en la misma proporción que lo haya hecho el IPC del año anterior aumentado en 1 punto porcentual.

Artículo 31.- Provisión de vacantes, contratación e ingreso:

1) Procedimiento de provisión de plazas vacantes:

El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos de trabajo que se creen por la E.F.M.S.A., se ajustará al siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Traslados voluntarios.
- c) Ascensos y/o cambios de categoría.
- d) Personal de nuevo ingreso.
- e) Cobertura temporal de plazas.

a) Reingreso de excedentes voluntarios:

a.1) Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo en cualquier centro dependiente de la E.F.M.S.A., siempre que exista plaza vacante de su categoría, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.b).

a.2) Cuando el reingreso se realice en categoría inferior a la que ostentaba el/la trabajador/a antes de obtener la excedencia, se le concederá derecho preferente para optar en concurso de traslados a cualquier vacante que se produzca en aquella categoría profesional.

b) Traslados voluntarios:

b.1) Existirá concurso de traslados abierto y permanente para las plazas vacantes que puedan ser cubiertas de forma inmediata.

b.2) Podrán solicitar traslado voluntario el personal fijo de la E.F.M.S.A. que lleve, al menos, un año en su puesto de trabajo, salvo situaciones excepcionales a juicio de la Comisión Paritaria.

b.3) A efectos exclusivamente informativos, la E.F.M.S.A. publicará, al menos anualmente, las vacantes existentes que se ofrezcan a traslados.

b.4) La concesión de traslado voluntario se resolverá atendiendo a requisitos determinados y específicos del puesto que determinará la Comisión Técnica de Selección.

c) Ascenso y/o cambio de categoría:

Se realizará convocatoria anual de concurso-oposición para cubrir, mediante ascensos de categoría, vacantes resultantes de los procesos de cobertura anteriores.

En ningún caso se producirán ascensos de categoría por mero transcurso del tiempo de servicio.

El concurso-oposición consistirá en la aplicación de baremos, sin que estos tengan la consideración de excluyentes, y pruebas profesionales que se consideren pertinentes para el puesto de trabajo a ocupar.

Los procesos de selección deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia y garantizando en todo momento la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito. La E.F.M.S.A. publicará en todos los centros de la misma las vacantes convocadas.

Los aspirantes deberán llevar, al menos, un año de trabajo en activo en la categoría que ostentan y poseer la titulación académica necesaria para la categoría a la que aspiran, salvo en las categorías que no precisen titulación, para las que se requerirán 2 años de experiencia en el nivel inferior.

La Comisión Técnica de Selección se responsabilizará de la determinación de los criterios para la composición y confección de las pruebas



selectivas, pudiendo recabar asesoramiento y colaboración de expertos. Asimismo se responsabilizará de la aplicación de las pruebas selectivas. Formarán parte de la Comisión Técnica de Selección, dos representantes designados por la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa. En caso de no haber sido cubierto por los procedimientos anteriores se podría convocar un concurso-oposición.

d) Personal de nuevo ingreso:

Se procederá a realizar una convocatoria pública anual de concurso-oposición para cubrir las plazas vacantes que no se hayan cubierto por los sistemas anteriores. El concurso-oposición consistirá en la aplicación de baremos y pruebas profesionales que se consideren pertinentes.

La Comisión Técnica de Selección se responsabilizará de la determinación de los criterios para la composición y confección de las pruebas selectivas, pudiendo recabar asesoramiento y colaboración de expertos. Asimismo se responsabilizará de la aplicación de las pruebas selectivas.

e) Cobertura temporal de plazas:

Para la cobertura temporal de plazas, cuando las necesidades del servicio lo requieran, y especialmente durante el período vacacional, la E.F.M.S.A. podrá contratar personal interino o eventual.

La selección del personal para cubrir estas plazas se realizará por acuerdo entre la Dirección de la E.F.M.S.A. y el Comité de Empresa, conforme a los criterios que establezca la Comisión Técnica de Selección.

Al finalizar cada contrato de trabajo, el jefe o jefa del departamento, realizará un informe en el que evaluará el trabajo realizado y la actitud del trabajador o trabajadora. Dicho informe se tendrá en consideración a la hora de realizar la baremación.

Los méritos a evaluar en los concursos para ascensos, personal de nuevo ingreso y cobertura temporal de plazas, serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes:

- Formación académica y profesional
- Pruebas de capacidad y de conocimientos teórico-prácticos
- Evaluación del desempeño
- Experiencia
- Antigüedad

La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo a los porcentajes que determine la Comisión Técnica de Selección.

Artículo 32.- Trabajos para el personal con capacidad disminuida:

- 1.-La Dirección, a petición de los respectivos interesados, destinará al personal cuya capacidad haya disminuido, por edad, estado de salud, accidente o enfermedad profesional, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.
- 2.-El personal que hubiera sufrido accidente o enfermedad profesional, tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo y que serán compatibles con las prestaciones que puedan percibir de la Seguridad Social.
- 3.-Con carácter especial, el personal que presta trabajos penosos al llegar a la edad de 55 años, podrá optar por pasar a un puesto auxiliar en el mismo departamento donde preste sus servicios o en puesto similar que se cree, y se le abonarán los salarios propios de su nivel retributivo y categoría, que se le respetarán, así como los incrementos salariales que experimente hasta la fecha de su jubilación.
- 4.-Dicha situación se determinará previo un examen médico que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias de su cargo. En el caso de que el dictamen médico permitiera continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente y la facultad de cambiar de puesto de trabajo será de la Empresa.
- 5.-En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa una vez oído el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 33.- Ropa de trabajo y Equipos de protección individual:

1. La E.F.M.S.A. viene obligada a facilitar ropa de trabajo a todo el personal cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro.

La E.F.M.S.A. deberá, además, facilitar ropa de trabajo y elementos de identificación en los casos no contemplados en el párrafo anterior.

El personal vendrá obligado a vestir durante la realización de su trabajo la ropa y/o elementos de identificación facilitados por la Empresa.

Corresponde a la Empresa el mantenimiento de las ropas de trabajo entregadas, excepto cuando aquellas sean susceptibles de utilización fuera del puesto de trabajo, en cuyo caso, la obligación corresponderá al trabajador o trabajadora.



El comité de seguridad e higiene en el trabajo informará de las necesidades y características de la ropa de trabajo.

La reposición de la ropa de trabajo será anual y por las prendas que correspondan a cada trabajador/a y temporada estacional.

2. la E.F.M.S.A. deberá proporcionar a su personal equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos, sean necesarios.

Artículo 34.- Otras mejoras:

El personal en activo y el que se haya jubilado al servicio de la Empresa, caso de su fallecimiento y en el de su esposo/a, compañero/a, padre, madre e hijos/as solteros/as, siempre que dichos beneficiarios convivan con él o ella, tendrán derecho a la prestación de un servicio gratuito de primera especial con derecho a incineración y a nicho de alquiler.

La Empresa se compromete a gestionar el mejor precio al traslado de cualquier familiar consanguíneo del personal de la E.F.M.S.A. que falleciera fuera del municipio de Palma, incluyendo la Península y el extranjero.

Artículo 35.- Funciones:

El personal acogido por el presente Convenio, realizará las funciones y servicios que seguidamente se expresan:

A) Grupo 1: Personal administrativo:

A.1.-Jefe o Jefa de departamento

Es el personal que bajo las órdenes de la Gerencia o persona en quién delegue, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito al ámbito de su competencia, comunicando a la Gerencia cuantas deficiencias observe y cuidando de que el personal a su cargo cumpla con su labor profesional. Sus funciones serán:

- *Control y seguimiento de los expedientes económico-administrativos.
- *Desarrollo de la contabilidad.
- *Control de los suministros.
- *Control y seguimiento del inventario.
- *Supervisión del personal a su cargo.
- *Seguimiento de facturación y liquidación.
- *Control de la nómina del personal.
- *Cualquier otra función propia de la categoría no descrita anteriormente de tipo, importancia o dificultad similar a las citadas que exija el mismo dominio profesional técnico y práctico.

A.2.- Ayudante de jefe o jefa de departamento

Es el personal que bajo las órdenes de la jefatura del departamento correspondiente, se ocupará de las tareas que éste le encomiende.

Asimismo, comunicará a la jefatura de departamento cuantas deficiencias observe y, en ausencia del jefe o jefa de departamento, le substituirá en sus funciones, con las responsabilidades inherentes a la citada categoría profesional.

A.3.- Secretaría de Gerencia

Es el personal que, bajo las órdenes de la gerencia o persona en quien éste delegue, es responsable de la gestión administrativa de la gerencia. Realiza todos los trabajos que tienen relación con la citada gestión. Ejercerá, por sí misma o por medio del personal auxiliar que tenga a su cargo, funciones que tengan relación con la gerencia y presidencia del Consejo de Administración. Asimismo, se encarga de la organización, distribución y coordinación del personal adscrito a su área de competencia.

*Cualquier otra función propia de la categoría no descrita anteriormente de tipo, importancia o dificultad similar a las citadas que exija el mismo dominio profesional técnico y práctico.

A.4.- Oficial primera

Es el personal que actúa a las órdenes de la jefatura de la unidad administrativa correspondiente o persona en quién delegue y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad realiza las siguientes funciones:

- *Elaboración de los expedientes económico-administrativos.



- *Elaboración de las nóminas del personal.
- *Realización de la facturación y liquidación.
- *Realización y actualización del inventario.
- *Realización de trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales.
- *Cualquier otra función propia de la categoría no descrita anteriormente de tipo, importancia o dificultad similar a las citadas que exija el mismo dominio profesional técnico y práctico.

A.5.-Auxiliar administrativo/a

Es el personal con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe/a u oficial administrativo/a. Realiza funciones específicas de:

- *Realización de trabajos de mecanografía, archivo y demás actividades técnicas administrativas.

A.6.-Agente de ventas

Tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los mismos, así como dirigir y adoptar cuantas medidas sean necesarias para que dichos servicios se presten hasta su total ultimación, incluyendo las tareas económico-administrativas relacionadas, ordenando y controlando las medidas conducentes a ello, por cuyo motivo dispondrá de los operarios y personal administrativo necesarios para la ejecución de estos trabajos.

B) Grupo 2: Personal operario en general

B.1.-Personal Funerario de 1ª y/o conductor/a

Es el personal que se ocupa de la conducción y atención de los vehículos de la Empresa y para la prestación de cualquiera de los servicios de la misma, acatando cuantas instrucciones emanen de sus superiores, y, además, tendrá las siguientes funciones:

- *Que los vehículos de reparto y coches fúnebres se encuentren en todo momento en buenas condiciones de funcionamiento.
- *Cuando se produzcan averías o deficiencias en los furgones de reparto y coches fúnebres que no hubiesen sido notificadas por escrito, serán responsables de las mismas los/as conductores/as de turno entrante y del turno saliente.
- *Colaborará en el acondicionamiento de la habitación donde se instale la cámara mortuoria o velatorio, a cuyo efecto trasladará los enseres que hubiera de desplazar.
- *Colaborará con el personal funerario de 2ª en la recogida de los enseres empleados en los servicios de los domicilios mortuorios, así como en el acondicionamiento y vestido de cadáveres.
- *Se encargará de poner las identificaciones necesarias en caja y difunto y todas aquellas labores relacionadas con la prestación del servicio.
- *Efectuará la limpieza general de las furgonetas y coches fúnebres.
- *Realizará, en unión del ayudante o ayudantes necesarios, el trabajo previo para el traslado de difuntos o velatorio y trabajos complementarios con dichas funciones, consistente en el traslado y conducción hasta el cementerio, cualquiera fuera la circunstancia de aquellos.
- *En los sepelios cumplirá las indicaciones expresadas por el/la agente de ventas.

B.2.-Personal Funerario de 2ª

Complementará y colaborará en las funciones asignadas al personal funerario de 1ª y/o conductor/a.

B.3.- Profesional de oficio de 1ª

Realizará las funciones propias de enterramiento, inhumación, mondas, limpieza de unidades de enterramiento y mantenimiento de las instalaciones del cementerio.

B.4.- Profesional de oficio de 2ª

Realizará las funciones propias de auxiliar en el trabajo propio de mantenimiento de las instalaciones del cementerio así como en el arreglo y colocación de lápidas y demás ornamentos funerarios.



**C) Grupo 3: Personal subalterno****C.1.- Ordenanza**

Es el personal que efectúa los trabajos precisos encaminados a proceder a las inscripciones en el Registro Civil y todos los documentos relacionados con la prestación de los servicios, simultaneando todo ello con el cobro de facturas.

Artículo 36.- Indemnizaciones por comidas:

El personal que, por razones de servicio, tenga que comer fuera de su domicilio, percibirá una indemnización por comida de 12,25 € por cada día en que se dé esta circunstancia.

Artículo 37.- Régimen disciplinario:

1. El personal podrá ser sancionados por la E.F.M.S.A., en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias del personal, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a)Serán faltas leves:

- a.1.- La incorrección con los/as compañeros/as y subordinados/as.
- a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3.- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.
- a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de cinco días al mes.
- a.6.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- a.7.- En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b)Serán faltas graves:

- b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/las demás trabajadores y trabajadoras, independientemente de su nivel o categoría.
- b.2.- El incumplimiento de las instrucciones de los responsables de la unidad y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3.-La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4.- El incumplimiento y abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de trabajador o trabajadora o del resto del personal.
- b.5.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, más de cinco días al mes y menos de diez días.
- b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10.- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11.- La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- b.12.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.13.- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

c)Serán faltas muy graves:

- c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio y la violación del secreto de la correspondencia.
- c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días o más al mes, o más de veinte días al trimestre.
- c.6.- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando hayan





mediado sanciones por las mismas.

c.7.- La obtención de beneficios económicos de los clientes de la E.F.M.S.A. o el realizar actividades concurrentes con las de la E.F.M.S.A.

c.8.- El acoso sexual.

c.9.- La embriaguez o drogadicción durante las horas de trabajo.

c.10.- Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3-Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

*Amonestación por escrito.

*Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

*Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

*Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

*Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

*Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.

*Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

*Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los o las representantes del personal y al interesado/a, dándose audiencia a este/a y a aquellos/as en el mismo.

Las faltas prescribirán:

*Las leves a los diez días.

*Las graves a los veinte días.

*Las muy graves a los sesenta días.

*En todo caso, a partir de la fecha en que la E.F.M.S.A. tuvo conocimiento del hecho causante y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del/a trabajador/a expedientado

Transcurridos dos y seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador a instancia del interesado. Las anotaciones por faltas leves se cancelarán a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

Artículo 38.-Responsabilidad jefes y jefas:

Los jefes y jefas superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la E.F.M.S.A. y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 39.-Denuncias del personal:

La totalidad del personal podrá dar cuenta por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, incluyendo entre éstos el trato discriminatorio por razón de sexo.

La E.F.M.S.A., abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 40.-Representación del personal :

1. Los comités de empresa y las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, son los órganos de representación del personal en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.



2. A los efectos de la elección de los miembros del Comité de Empresa, las o los Delegados de Personal o designación de las o los Delegados Sindicales con las garantías establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros que radiquen en un mismo municipio.

Artículo 41.-Secciones sindicales:

1- La E.F.M.S.A. respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente. Admitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del tiempo de trabajo, sin perturbar la actividad normal del mismo. El empleo de un/a trabajador/a no podrá condicionarse por el hecho de estar o no afiliado/a o renunciar a su afiliación sindical. Tampoco podrá ser despedido/a o perjudicado/a de cualquier otra forma el personal causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios para que las centrales sindicales legalmente reconocidas inserten sus comunicados.

2- Las centrales sindicales podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por un/a Delegado/a Sindical, debidamente acreditado, que deberá ser personal en activo de la E.F.M.S.A.

La función de la o el Delegado/a Sindical será defender los intereses de la central sindical a la que representa y los de los/as afiliados/as, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la E.F.M.S.A.

3- La E.F.M.S.A. y las organizaciones sindicales podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores/as que pertenezcan a dichas organizaciones.

4- En virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el número de Delegados/as Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa será de uno.

Los/as Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros de los Comités de Empresa o, en su caso, Delegados/as de Personal, según establece el artículo siguiente.

Artículo 42.-Garantías de los/las representantes de los trabajadores/as:

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferencial, con la única limitación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse. La citada comunicación se procurará realizar con la suficiente antelación para no desvirtuar el servicio.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/las representantes del personal y Delegados/as Sindicales podrán acumularse en uno o varios Delegados o delegadas o miembros de las Secciones Sindicales, comunicándolo a la E.F.M.S.A. con antelación suficiente, pudiendo, en su caso, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de la remuneración correspondiente.

Las reuniones que se celebren convocadas por la Dirección con los/las representantes no consumirán horas sindicales y, en todo caso, si la reunión es a petición de la Dirección, los y las representantes que acudan a la misma estando en día libre, podrán disfrutar dicho día mediante descanso compensatorio.

Artículo 43.-Reuniones:

1-Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, los/las delegados/as de personal, comités de empresa, secciones sindicales y centrales sindicales, podrán convocar, previa comunicación a la Dirección con un mínimo de 48 horas, las reuniones, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2-Con carácter excepcional y previa comunicación a la Dirección, podrán convocarse asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso, se evitará el mayor trastorno posible en el funcionamiento de los servicios. El número de horas anuales dedicadas a este fin no podrá ser superior a diez horas para las asambleas convocadas por los comités de empresa y de veinticinco horas para las convocadas por las secciones sindicales.

3-En los centros con varios turnos de trabajo, estas asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincida mayor número de personal; en aquellos casos en que no haya turnos, deberá coincidir preferentemente con el principio y el final de la jornada.

**Artículo 44.-Estabilidad del puesto de trabajo:**

El Excmo. Ayuntamiento de Palma se compromete a que, en caso de que desaparezca la Empresa Funeraria Municipal, S.A., deje de prestar los servicios que se le encomiendan o como consecuencia de circunstancias que cambien sustancialmente las condiciones de trabajo, el personal que ostente la condición de contratado laboral de carácter indefinido de la E.F.M.S.A. y el funcionario o laboral del Ayuntamiento de Palma dejara de prestar sus servicios en la citada empresa, salvo en los casos de despido disciplinario procedente o cese voluntario del trabajador o trabajadora, volverá a ocupar puesto de trabajo en el Ayuntamiento de la misma categoría o similar y en las mismas condiciones económicas que hubiera consolidado.

Artículo 45.-Complemento festivos:

Se establece un complemento de festivos de 514,90 € anuales que será abonado dentro de la primera quincena del mes de noviembre y será revalorizado anualmente por el importe del IPC registrado aumentado en 1 punto porcentual,. Este complemento afectará exclusivamente al personal que trabaje en festivos y compensará la libranza equivalente.

Artículo 46.-Plus de turnicidad:

Se establece un plus de turnicidad de 500 euros anuales que será abonado en el mes de febrero de cada año. Este plus afectará exclusivamente al personal cuya jornada laboral, durante el año anterior al pago, se haya realizado de forma continua en turnos rotativos y todos los días del año. Si el trabajador o trabajadora sólo ha realizado turnos en un período determinado, el plus se abonará en proporción a dicho período.

Artículo 47.- Principio de igualdad:

La E.F.M.S.A. promoverá las condiciones para la igualdad en el trato entre hombres y mujeres

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio:

1-En cumplimiento de lo establecido en el Art. 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores y, como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio. Dicha Comisión estará constituida por tres miembros de cada una de las partes, siendo la representación de los trabajadores formada por miembros del Comité de Empresa y/o Delegado Sindical. Se reunirá una vez cada dos meses, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas.

2-Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y objeto de publicación en los centros de la E.F.M.S.A.

3-Cada uno de los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (VIE), dispondrán de un crédito mensual de 30 horas sindicales.

4-Las funciones de dicha Comisión serán:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Cauce de información de la evolución, programas, etc. que tenga previsto realizar la E.F.M.S.A.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- f) Definición de funciones y contenidos de categorías, profesiones de nueva creación o no, recogidas en este Convenio.
- g) Determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia y aplicación del vigente Convenio Colectivo.

5-Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en cumplimiento de lo indicado en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, establecer como procedimiento voluntario para solventar de manera efectiva las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, el proceso de mediación, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II-Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005, en concreto mediante proceso de mediación ante el citado organismo.

Segunda.-Locales sindicales:

El Comité de Empresa dispondrá de un local con llave, racionalmente ubicado y con dotación de mobiliario, teléfono, máquina de escribir y material de oficina suficiente y adecuado.

**Tercera.-Premios y actividades culturales:**

Se establece un fondo anual de 1.202,02 € que podrá ser destinado prioritariamente al personal de la E.F.M.S.A. que haya presentado las mejores sugerencias sobre el trabajo en beneficio del servicio y de los usuarios, o a actividades culturales que acuerde la Comisión Paritaria.

Cualquier trabajador o trabajadora de la E.F.M.S.A. podrá participar, remitiendo su idea por escrito a la Gerencia, quién lo pondrá en conocimiento de los miembros de la Comisión Paritaria para su evaluación en la concesión de los premios. Estos premios se harán efectivos antes de las vacaciones del premiado/a, o en el mes de diciembre de cada año.

Cuarta.-Prolongación de jornada:

Teniendo en cuenta las especiales funciones de interés público a que está obligada la E.F.M.S.A. En la prestación de sus servicios, cuando concurren circunstancias imprevisibles que hagan imprescindible la ejecución inmediata e inexcusable de determinados servicios, se podrá recurrir a la prolongación de la jornada en que se den tales hechos, estando obligado el personal afectado a realizarlo. Las horas realizadas serán abonadas como horas extraordinarias.

Quinta.- Parejas de hecho:

A los efectos de la interpretación del articulado del presente Convenio, se equiparará el compañero/a de hecho con el cónyuge y sus familiares a familiares políticos en el grado que corresponda.

Para el ejercicio de este derecho, será necesaria la designación previa por parte del trabajador/a, que deberá comunicar a la EFMSA la identidad de su pareja.

FDO.

FDO.

POR LA EMPRESA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

ANEXO I**SALARIO BASE PARA EL AÑO 2013**

JEFE/JEFA DE DEPARTAMENTO	1.997,11 €
AGENTE DE VENTAS	1.955,25 €
SECRETARIO/A GERENCIA	1.852,31 €
AYUDANTE JEFE/A DE DEPARTAMENTO	1.852,31 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A	1.753,62 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.593,92 €
ORDENANZA	1.568,34 €
PERSONAL FUNERARIO 1ª / CONDUCTOR/A	1.626,19 €
PERSONAL FUNERARIO 2ª	1.568,34 €
PROFESIONAL OFICIO 1ª	1.626,19 €
PROFESIONAL OFICIO 2ª	1.439,99 €

