



RESOLUCIÓ de 23 d'abril de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de serveis funeraris i gestió de cementiris de la província de Barcelona per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08001545011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de serveis funeraris i gestió de cementiris de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per l'Associació d'Empreses de Serveis Funeraris de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats FESP-UGT de Catalunya i Federació de Construcció i Serveis de Comissions Obreres el dia 8 de febrer de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, 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 de Conveni col·lectiu de treball del sector de serveis funeraris i gestió de cementiris de la província de Barcelona per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08001545011993) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE SERVEIS FUNERARIS I GESTIÓ DE CEMENTIRIS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2020-2023.

Títol I. Disposicions Generals

Capítol I

Parts signatàries, legitimació y eficàcia

Article 1. Parts signatàries.

Són parts signatàries del present Conveni Provincial d'empreses de serveis funeraris i gestió de cementiris, d'una part, com a representació laboral, la FeSP-UGT de Catalunya, Federació Construcció i Serveis de Comissions Obreres, i d'una altra, l'Associació d'Empreses de Serveis Funeraris de Catalunya, com a representació empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per negociar el present Conveni.

Article 2. Eficàcia i abast obligacional.

Donada la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donada pel que es disposa en el Títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions signatàries, el present Conveni obligarà a totes les associacions i entitats, així com empreses i treballadors inclosos dins dels seus àmbits funcional, personal i territorial durant el seu període de vigència.

Capítol II Àmbits d'aplicació

Article 3. Àmbit funcional

Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses que es dediquen a l'activitat de la prestació de serveis fúnebres i gestió de cementiris, així com dels treballadors que presten els seus serveis a les dependències i instal·lacions de les mateixes, ja siguin tanatoris, cementiris, crematoris o qualsevol altre on es realitzin les activitats descrites.

Article 4. Àmbit temporal. Durada i pròrroga

Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2020 amb caràcter general, incloent-hi els efectes econòmics pactats, independentment de la data en què sigui signat, inscrit i publicat. La durada d'aquest Conveni és de 4 anys i finalitza el dia 31 de desembre de 2023.

Es prorroga any rere any si cap de les parts signants no el denuncia amb una antelació de 3 mesos, com a mínim, respecte a la data de la finalització de la durada pactada.

Article 5. Àmbit territorial.

Aquest Conveni és d'àmbit provincial i afecta la província de Barcelona; inclou totes les empreses de l'activitat, tant públiques com privades, localitzades a la província, fins i tot si la seu central o el domicili social són fora de l'àmbit territorial esmentat.

Article 6. Àmbit personal. Eficàcia

Ateses la plena legitimitat i representativitat de les organitzacions signants, i d'acord amb el que estableix el Títol III de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni regula les condicions mínimes per al sector a la província de Barcelona i afecta totes les associacions, empreses, treballadors i entitats compreses dins del seu àmbit funcional i personal a la província de Barcelona.

Aquest Conveni regula les relacions laborals entre les empreses de serveis funeraris i de cementiris de la província de Barcelona i el personal que hi presta servei, amb independència de la ubicació de la seu social o establiment principal.

Article 7.

S'exclouen d'aquest Conveni:

Els membres dels òrgans d'administració de les empreses i el personal d'alta direcció, regulats als articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

Capítol III

Article 8. Comissió Paritària de interpretació del Conveni.

Es crea una Comissió Paritària d'interpretació del Conveni, integrada per 3 representants de l'Associació d'Empreses de Serveis Funeraris de Catalunya i 3 de representants dels treballadors, que han format part de la Comissió Negociadora, amb els seus assessors legals, la tasca de la qual serà interpretar qualsevol dubte que pugui sorgir en l'aplicació del Conveni.

Qualsevol conflicte o discrepància que pugui sorgir entre la direcció de les empreses i la representació legal dels treballadors en l'aplicació, interpretació i vigilància del Conveni haurà de sotmetre's en primera instància a aquesta Comissió.

La Comissió haurà de resoldre la consulta realitzada en un termini no superior a 1 mes des de la data en què aquesta Comissió en tingui coneixement. En cas de no rebre resposta en el termini previst, es donarà per complimentat aquest tràmit.

En cas que la resolució de la Comissió no sigui satisfactòria per les parts, podran acudir al Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre les diferències en relació a la interpretació de les clàusules d'aquest conveni.

El domicili de la Comissió es fixa al tanatori de Ronda de Dalt, carrer Scala Dei, 17-37 (08035) Barcelona.

Article 9. 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 del 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.

Títol II

De la relació individual de treball

Capítol I

Article 10. Organització del treball.

L'organització pràctica de la feina, d'acord amb les normes i les orientacions d'aquest Conveni i la legislació vigent, és una facultat privativa de la direcció de les empreses. Tant la direcció com el personal estan obligats, en tot moment, a assolir al màxim rendiment en el treball, dins els límits de les seves possibilitats i sobre els principis de bona fe, justícia i equitat.

Així mateix, a títol enunciatiu, són facultats de la direcció de les empreses:

- a) Determinar les plantilles de personal necessàries en quantitat i qualificació, d'acord amb el nivell de prestació del servei i l'organització de la feina, amb les dotacions mínimes de personal establertes, o que es puguin establir, a les ordenances municipals que siguin d'aplicació per raó d'ubicació territorial.
- b) Establir els criteris i les normes de mobilitat i redistribució del personal, d'acord amb les necessitats de cada empresa.
- c) Exigir els rendiments mitjans o habituals en cada tasca i per cada empleat.
- d) Qualsevol altra funció anàloga que comporti establir, modificar o substituir normes o criteris amb vista a assolir una millor organització de la feina.

Capítol II

Classificació professional i mobilitat funcional

Article 11. Grups professionals.

El personal a què fa referència aquest Conveni es classifica en grups professionals, agrupant en cadascun d'ells les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en el exercici de les mateixes.

La classificació professional es divideix en dos grups professionals:

Grup professional operacions

S'integren en aquest grup professional el personal vinculat amb l'activitat del condicionament, transport i manipulació de cadàvers i restes, i amb la cura i manteniment de les instal·lacions, vehicles i maquinària de tanatoris, cementiris i crematoris.

Grup professional administratiu-comercial

S'integren en aquest grup professional el personal vinculat amb l'activitat d'administració, organització, informació, assessorament i atenció a les famílies i usuaris i funcionament del centre de treball o de l'empresa.

La determinació dels diferents grups professionals es realitza atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podran incloure diverses tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades al personal.

Article 12. Nivells retributius.

Els grups professionals esmentats en aquest article comprenen diversos nivells retributius en funció de les circumstàncies que requereixen o aconsellen una retribució diferenciada, com són l'autonomia de les tasques desenvolupades, mèrits, aptituds, nivell cultural i acadèmic, facultats organitzatives, entre altres.

Els nivells retributius dintre de cada grup professional són:

Grup professional operacions: nivells 1, 2, 3 i 4

Grup professional administratiu-comercial: nivell 5, 6 i 7

Article 13.

La classificació del personal afecte a aquest Conveni és merament enunciativa. Les empreses, doncs, no estan obligades a cobrir tots el llocs enumerats si la necessitat de la feina normal no ho requereix.

El personal podrà ser adscrit a la realització de qualsevol de les tasques que integren el grup professional. No serà precís desenvolupar la totalitat de les tasques que integra cada grup professional.

El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les tasques que efectivament realitzi, menys en els casos de delegació de funcions inferiors, en els que mantindrà la retribució d'origen.

Cal fer els ascensos tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat i les facultats organitzatives o tècniques del treballador/a.

Article 14. Mobilitat funcional.

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 i amb respecte a la dignitat del treballador.

La mobilitat funcional per la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que les justifiquin i pel temps imprescindible per la seva atenció. El empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas de realització de funcions superiors a les del grup professional per un període superior als sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que hagi realitzat, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Capítol III

Ingrés al treball, modalitats contractuals, període de prova i cessaments

Article 15. Ingrés al treball.

L'ingrés dels treballadors/ores en les empreses s'ha d'ajustar a les normes generals sobre col·locació.

Els candidats poden ser sotmesos a les proves d'aptitud que les direccions de les empreses decideixin, tant físiques com culturals, professionals o psicotècniques.

Article 16. Modalitats contractuals.

Amb independència dels contractes per temps indefinit que se celebrin, l'empresa pot contractar pels treballs de duració determinada definits en la normativa vigent. La raó del contracte, la seva regulació així com la durada i finalització s'han d'ajustar a les disposicions específiques.

Article 17. Període de prova.

S'estableixen els períodes de prova següents:

6 mesos pel personal adscrit al nivell 7 i 3 mesos per a la resta de treballadors.

Els contractes temporals per temps no superior a sis mesos el període de prova serà de 1 mes.

En tot cas, cal consignar per escrit al contracte de treball els períodes de prova.

Durant els períodes esmentats, totes dues parts poden rescindir el contracte sense cap mena de preavís. Un cop han transcorregut els terminis de prova prefixats, el treballador s'ha de considerar fix a l'empresa, amb caràcter general si se n'ha pactat el contracte per un temps indefinit.

Article 18. Cessaments.

Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament en el servei de les empreses estan obligats a fer-los-ho avinent amb 15 dies de temps de preavís. Pel que fa al personal dels nivells 6 i 7, aquest termini és d' 1 mes.

Si el treballador no compleix l'obligació de fer el preavís amb l'antelació assenyalada, la direcció de l'empresa té dret a descomptar de la liquidació per quitança l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard a fer l'avís. A aquest efecte, s'entén per salari les percepcions meritades pel treballador, afegint-hi tots els conceptes.

L'empresa està obligada a liquidar al treballador, l'últim dia de feina, tots els conceptes fixos que es puguin calcular fins aleshores. N'ha de liquidar la resta en el moment en què disposi de les dades necessàries a aquest efecte.

Capítol IV

Temps de treball

Article 19. Jornada.

La durada màxima de la jornada laboral, amb caràcter general, és de 1.826 hores anuals de treball efectiu. No obstant, es respectaran les jornades d'inferior durada que estiguessin establertes amb anterioritat a la signatura del present Conveni.

La distribució de la jornada de treball, en tant que forma part de l'organització de l'activitat, correspon a la direcció de cadascuna de les empreses. En l'últim trimestre de l'any les empreses publicaran el calendari de treball per l'any següent en el que es detallarà els dies

laborables, els festius oficials en els àmbits nacional, autonòmic i local, així com l'assignació dels dies de treball pels diferents torns que tinguin establerts.”

A l'efecte del còmput d'hores anuals, els temps moratoris per a esmorzars o berenars, pel que fa a les empreses en què se'n gaudeix i que no els han pactat altrament d'una manera expressa, no es consideren com a temps de feina efectiva.

Article 20. Horaris.

Les direccions de les empreses, una vegada escoltada la representació dels treballadors, que ha d'emetre informe previ dins del termini de 5 dies, han d'adequar els horaris de feina a les necessitats dels serveis. Es poden establir horaris diferents per seccions o grups de treballadors a cada empresa per evitar tant com es pugui les estones improductives.

Article 21. Hores extraordinàries.

Les hores que ultrapassin les 1.826 hores anuals, distribuïdes diàriament d'acord amb el que estableixi cada empresa, es consideren com a hores extraordinàries. Són considerades com a hores extres laborables les que es produeixin per prolongació o anticipació de la jornada del treballador en el seu dia laborable; són considerades com a hores extres festives les que es produeixin el dia festiu d'un treballador.

Aquest article no afecta els treballadors/ores que han convingut, a títol personal, el plus de dedicació.

Les hores extraordinàries s'han de complir obligatòriament en situacions de catàstrofe o d'emergència.

El personal adscrit a la plantilla d'empreses funeràries, si és localitzat, ha de prestar servei qualsevol hora en què se'l requereixi si es tracta d'aconseguir un servei judicial, la retribució es determinarà d'acord amb el preu fixat a l'annex 1.

Mitjançant acord d'empresa o pacte individual amb els treballadors s'optarà entre abonar les hores extraordinàries en la quantia que es fixa en l'annex 1, o compensar-les per temps equivalents de descans ininterromput.

Les empreses que en l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu tinguin establert o pactat un preu de l'hora extra més beneficis han de continuar mantenint-lo.

Article 22.

Atesa l'activitat de l'empresa, servei essencial d'interès general de compliment ineludible, sense perjudici del que el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, de l'Estatut dels Treballadors estableix a aquest efecte, el personal està obligat a fer hores extraordinàries sempre que li ho sigui requerit, fins a 2 hores diàries com a màxim, encara que el treballador afectat no percebi el plus de dedicació plena.

Article 23. Treball en festius.

Atesa la característica especial de les empreses, que estan obligades a prestar servei durant tots els dies de l'any d'una manera ininterrompuda en algunes seccions, les direccions han de determinar els serveis que cal mantenir sense interrupció i els que cal prestar el diumenge i els dies festius, sempre procurant que es duguin a terme normalment.

El personal que per raó de la seva feina està obligat a prestar servei el diumenge o els dies festius ha de fer festa pel sistema de rotació o per qualsevol altra fórmula de recuperació establerta.

Article 24. Vacances

El personal adscrit a aquest conveni té dret a 30 dies naturals de vacances anuals retribuïdes. La retribució a percebre per vacances es del 100% del sou mensual que cobri el treballador.

Atès el tipus de serveis prestats per l'empresa, de peremptòria necessitat pública, la direcció ha de fixar els torns de vacances de forma rotatòria. Els períodes establerts han d'estar a disposició dels treballadors amb un mínim de 3 mesos d'antelació, comunicats a la representació dels treballadors en el mateix termini, i se'n gaudeix de maig a octubre o pacte de fórmula adient.

Capítol V Condicions retributives

Article 25. Estructura salarial.

La retribució del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és constituïda pels conceptes següents:

a) El salari de grup: és el component salarial que retribueix la jornada normal i completa establerta, que és per cada grup professional, incloent-hi les compensacions que pertoquen per perillositat, nocivitat, feines desagradables, de cooperació amb la verificador, embalsamadors i forenses, el que figura amb el mateix epígraf en els Annexos 1 i 2 d'aquest conveni.

b) Nivell retributiu: és el component salarial que retribueix la jornada normal i completa establerta per cada nivell, segons les tasques desenvolupades, especialitats professionals o responsabilitats assignades.

c) Complement funcional: és el component salarial que retribueix feines especials acomplertes pel treballador. La direcció de les empreses n'ha d'establir l'import a títol personal per als treballadors afectats, i la durada és la mateixa que la de les feines assignades. El dret a percebre'l fineix automàticament en desaparèixer el fet causant.

d) Complement "ad personam": Es el complement que perceben els treballadors pel canvi de categories professionals a nivell retributius del Conveni col·lectiu pactat pel període 2012-2013. S'abona en dotze mensualitats a l'any i es revaloritza segons la revisió salarial pactada per cada any de vigència de Conveni. Aquest complement no es absorbible ni compensable

e) Plus de dedicació. Ateses les circumstàncies especials que hi ha a les empreses de serveis funeraris, que no permeten una programació adequada de les 80 hores extres anuals possibles d'acord amb les circumstàncies esdevingudes, les empreses poden pactar compensar-les amb aquest plus amb els treballadors que considerin oportú. L'import és el que s'estableix en les taules salarials annexes.

Cal formalitzar individualment aquest plus per escrit, i té validesa, en tot cas, per anys naturals, sense solució de continuïtat obligatòria, i és incompatible amb la percepció d'hores extres.

Igualment, les empreses que no tenen la voluntat de renovar aquest plus als treballadors que el percebien el 1 de desembre de 1986 sense haver-lo pactat expressament en poden congelar l'import i consolidar-lo amb la quantia que percebien aleshores.

El pagament del salari es farà efectiu per mesos vençuts.

Article 26. Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors han de percebre com a mínim, en concepte de complements periòdics superiors a 1 mes, les gratificacions següents:

a) Una gratificació de beneficis, que cal pagar entre el 15 i el 20 de març de cada any, referida a l'any natural immediatament anterior.

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.

d) Una gratificació de permanència, que s'ha de pagar entre el 15 i el 20 d'octubre de cada any. Aquesta paga l'han de rebre els treballadors a partir del tercer any d'ingrés a la plantilla de l'empresa.

Les gratificacions esmentades als apartats a), b) i c) s'han de percebre d'acord amb el salari en el moment del pagament i pels conceptes següents: salari de grup i nivell retributiu.

La gratificació de permanència s'ha de percebre pels conceptes següents: salari de grup i nivell retributiu d'acord amb les quantitats fixades en la taula salarial de l'Annex 1, més la quantitat de 450,76 EUR. En el moment en què hi hagi un canvi, en l'Estatut dels Treballadors o en el conveni col·lectiu del nombre màxim de la jornada ordinària de treball, aquesta quantitat es deixarà d'abonar.

Article 27.

Cal pagar al personal que cessi o ingressi a l'empresa en el curs de l'any els complements periòdics de venciment superior al mes; l'import s'ha de prorratejar segons el temps de servei efectiu prestat a l'empresa. Cal aplicar la mateixa norma als treballadors eventuais, interins o temporals.

Article 28. Dietes.

El treballador té dret a percebre el 75% de l'import facturat als clients com a dietes per desplaçament, excloent-ne taxes i impostos. Se'n poden establir altres modalitats d'acord amb les despeses cobertes, afegint-hi una gratificació pactada.

Capítol VI Permisos, llicències i excedències

Article 29. Llicències.

El treballador, fent un preavís a l'empresa amb la màxima anticipació que pugui, té dret a la concessió de llicències, amb la percepció del salari de grup i nivell retributiu, amb la quantia de dies i per les raons que s'exposen:

a) En cas de matrimoni, quinze dies naturals.

b1) 3 dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi repòs domiciliari, de parents de primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer desplaçament fora de Catalunya, el permís serà de 4 dies.

b2) 2 dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi repòs domiciliari, de parents fins de segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament fora de Catalunya, el permís serà de 4 dies.

L'ús dels dies de permís recollits als punts b1) i b2) podran realitzar-se de forma discontinua i durant el període comprès des de l'inici del fet causant fins cinc dies després de que el parent hagi rebut l'alta hospitalària. En el cas d'intervenció quirúrgica que requereixi repòs domiciliari, el període d'ús dels dies de permís serà des de la intervenció quirúrgica fins que el parent rebí l'alta mèdica, excepte en el cas de parents de segon grau d'afinitat que deurà realitzar-se durant el període en que el parent es trobi hospitalitzat.”

c) 4 dies en cas de mort de cònjuge i fills, i de dos dies en la resta de parents fins a segon grau. En cas de desplaçament fora de Catalunya s'ampliaran en tres dies més."

d) 1 dia per matrimoni de fill o germà.

e) 2 dies naturals per trasllat del domicili habitual.

f) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Si el compliment del deure esmentat comporta la impossibilitat de la prestació laboral en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, el treballador passarà a la situació d'excedència que regula l'article 46.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, pel compliment del deure o desenvolupament del càrrec, cobri una indemnització, se li ha de descomptar l'import de la indemnització del sou al qual té dret a l'empresa.

g) Per donar compliment a funcions de caràcter representatiu del Comitè d'Empresa o del delegat sindical, el temps necessari, de conformitat amb l'article 68 apt. e) de l'Estatut dels Treballadors. En aquest supòsit, s'ha de pagar al treballador la totalitat del salari com si de dies efectivament treballats es tractés.

h) "El personal disposarà de dos dies l'any per assumptes propis que s'hauran de sol·licitar per escrit a l'empresa amb un mínim de quatre dies d'antelació a la data d'efectes. Rebuda la comunicació l'empresa té tres dies per autoritzar-los per escrit, de no haver-hi una resposta expressa s'entendrà atorgada la petició.

La concessió dels dies per assumptes propis estarà subjecta a les necessitats del servei a fi que l'empresa compti en tot moment amb efectius personals suficients per desenvolupar la seva activitat, podrà denegar la sol·licitud quan algun dels dies sol·licitats pel treballador ja s'hagi assignat a un altre personal del mateix centre de treball pel mateix motiu. La denegació de la sol·licitud dels dies d'assumptes propis en cap cas no suposarà la pèrdua del dret a gaudir-los."

i) Els treballadors podran substituir les hores d'absència al treball corresponents al permís de lactància, establertes en l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, per la seva acumulació en jornades completes.

Aquest dret només podrà ser exercit per un dels progenitors quan tots dos progenitors treballin a la mateixa empresa afectada per aquest conveni col·lectiu.

El treballador que exerciti el dret d'acumular el permís de lactància haurà de donar un preavís a l'empresa amb una antelació de quinze dies a la data en que s'iniciarà o finalitzarà el període de permís.

Les parelles de fet tindran els mateixos drets que els que aquest conveni reconeix als matrimonis, però per exercitar-los hauran d'acreditar que estiguin legalment constituïdes mitjançant certificat del registre de parelles de fet expedit per l'administració pública competent o document públic hàbil per atorgar aquesta condició.

Article 30. Forma de sol·licitud dels permisos.

Les llicències i els permisos s'han de sol·licitar per escrit a la direcció de les empreses. En el cas del permís per assumptes propis, si l'empresa el denega pel motiu establert en l'article 29 h), la inassistència del treballador podrà ser sancionada com a falta d'assistència injustificada al treball.

Article 31. Excedències.

1. Excedència forçosa

És causa vàlida per a la concessió d'excedència forçosa el nomenament per a un càrrec públic incompatible amb el treball de l'empresa, sempre que aquest sigui per decret o conseqüència d'un procés electoral per ocupar un càrrec públic.

El personal amb dret a l'excedència forçosa haurà de comunicar a la direcció, amb tanta antelació com pugui, la data de la presa de possessió del càrrec o de la incorporació al servei a partir de la qual començarà l'excedència corresponent.

La durada de l'excedència forçosa serà la mateixa que la de l'exercici del càrrec per al qual ha estat nomenat o elegit, tenint el dret a ocupar la seva plaça en concloure el període d'excedència. A aquest efecte, ha de sol·licitar el reingrés dins del termini màxim de 30 dies des de la finalització de la causa que va donar lloc a l'excedència.

2. Excedència voluntària

Els treballadors de l'empresa amb una antiguitat d'1 any com a mínim poden sol·licitar l'excedència voluntària.

La durada no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, llevat de circumstàncies excepcionals, que la direcció, en tot cas, ha de determinar. Cap treballador no pot gaudir de més de 2 excedències voluntàries; per concedir-li'n la segona, cal que, després de la primera, hagi prestat servei actiu durant 4 anys més com a mínim. Els períodes d'excedència voluntària no es poden computar a cap efecte.

El treballador que obtingui una excedència voluntària i es dediqui, pel seu compte o per compte d'altri, a intervenir o col·laborar d'alguna manera en empreses dedicades a activitats iguals o semblants a les de la seva empresa perd el dret adquirit, i l'excedència s'ha de considerar com a definitivament resolta sense possibilitat de reincorporació.

Els treballadors en situació d'excedència voluntària han de sol·licitar el reingrés a l'empresa per escrit en un termini no inferior a un mes abans de la finalització de l'excedència, en cas de no observar el termini establert es considerarà que el treballador causa baixa definitiva a l'empresa.

El dret de reingrés està condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball similar dins del mateix grup i nivell retributiu al que ocupava al iniciar-la, sempre que acrediti que reuneix les capacitats exigides per continuar desenvolupant-lo.

3. Excedència per tenir cura de fills i familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill/a tant sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data del seu naixement.

Els successius fills/filles donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posa fi al període de què s'estigui gaudint. Quan tots dos progenitors treballin a la mateixa empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, tan sols un d'ells pot exercir aquest dret.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència, conforme al que disposa aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat, i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, per la seva participació ha d'estar convocat per l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, conserva un dret preferent de reingrés referit a un lloc de treball del mateix grup professional.

Els treballadors en situació d'excedència per aquests motius han de sol·licitar el reingrés a l'empresa per escrit en un termini no inferior a un mes abans de la finalització de l'excedència, en cas de no observar el termini establert es considerarà que el treballador causa baixa definitiva a l'empresa.

Article 32. Treballadors en situació d'invalidesa.

Durant el temps en què el treballador estigui en situació d'incapacitat permanent, si la situació d'incapacitat del treballador pogués ser previsiblement objecte d'una revisió per millora que li permeti la incorporació al seu lloc de treball, té dret a la reserva del lloc durant un període de 2 anys a comptar des de la data de la resolució en què es declari la incapacitat permanent.

Si arran d'una incapacitat les condicions físiques del treballador resten disminuïdes per a l'exercici de la seva professió habitual a causa d'una incapacitat parcial, l'empresa pot destinar-lo en un altre lloc de treball que les seves condicions físiques li permetin d'exercir.

Capítol VII Prestacions o millores de caràcter assistencial

Article 33. Complement de prestacions en accident i malaltia.

L'empresa complementarà fins el 100% del salari que rebi el treballador en les situacions següents:

- a) En el cas d'incapacitat temporal com a conseqüència d'una malaltia comuna o un accident no laboral, a partir del 31è dia de baixa.
- b) En el cas d'ingrés hospitalari, des del primer dia d'ingrés fins a la data d'alta, excepte en el cas d'ingrés a causa de revisions mèdiques i operacions de millora estètica.
- c) En el cas d'accident de treball.

A aquest efecte es considera salari la suma del salari de grup, nivell retributiu, complement funcional, complement "ad personam" i plus de dedicació.

Article 34. Prestació de servei funerari.

a) Tot el personal afecte a aquest Conveni té dret al servei fúnebre gratuït consistent en la conducció del seu cadàver i per al trasllat, si s'escau, a la seva localitat de residència.

El servei fúnebre a càrrec de les empreses es correspondrà amb el servei mitjà que vinguin oferint a cadascuna d'elles.

Igualment, en cas de mort d'un treballador en acte de servei fora del terme municipal o de la localitat en què presta servei, l'empresa s'ha de fer càrrec de les despeses que comporti el trasllat a la localitat de residència d'aquest treballador. Si mor fora del terme provincial, els seus hereus o qui sufragui les despeses de l'enterrament han de percebre una compensació en metàl·lic igual a l'import total que correspongui al servei mitjà que presti la seva empresa, sempre que es presenti prèviament la factura de l'enterrament a nom del drethavent.

En el cas de mort del cònjuge, la bonificació és del 100% sobre aquest preu. En el cas de mort de fills/filles, pares o pares polítics que hi convisquin, cal prestar el servei mitjà amb la bonificació del 50% sobre aquest preu.

Els treballadors jubilats i els seus cònjuges tenen dret a la prestació gratuïta del servei mitjà o a la compensació en metàl·lic, si es moren fora del terme de la província.

L'abonament i el pagament de les prestacions esmentades corresponen a l'empresa en què el treballador presta servei.

b) En el cas de mort d'un treballador afectat per aquest Conveni els seus drethavents han de percebre conjuntament i amb un únic pagament la compensació econòmica fixada en l'Annex 1 de les taules salarials d'aquest conveni, en funció que l'antiguitat a l'empresa fos inferior o superior als cinc anys, respectivament.

Capítol VIII Règim disciplinari

Article 35.

Es considera com a falta qualsevol acció o omissió que comporti una violació dels deures dels treballadors que estableixen les disposicions aplicables a aquest Conveni i de les normes que, com a servei essencial d'interès general, poden emetre les administracions públiques.

Article 36.

Són faltes lleus:

- a) La manca de puntualitat en l'assistència a la feina de menys de 30 minuts, sempre que aquest retard, atesa la funció especial del treballador, no comporti cap perjudici als serveis; en aquest cas, la falta s'ha de qualificar de menys greu.
- b) No cursar, en el termini de 3 dies, la baixa de malaltia quan es falti a la feina per aquesta raó, llevat de si es prova la impossibilitat manifesta d'haver-ho fet.
- c) La manca de netedat personal. Si es tracta de treballadors que han d'intervenir en sepelis o de tractar amb el públic, o han d'acudir a domicilis mortuoris, s'ha de qualificar de menys greu.
- d) El fet de no afaitar-se correctament i la utilització de roba que no sigui de l'uniforme quan s'està de servei.
- e) La no comunicació a la direcció del canvi de domicili en el termini de 5 dies després d'haver-lo efectuat.
- f) El fet de mantenir discussions relatives a assumptes aliens a la feina durant les hores de servei.
- g) L' incompliment de les normes de seguretat i higiene que no ocasionin accidents o danys, tant a persones com a estris de feina.

Article 37.

Són faltes menys greus:

- a) Entrar a la feina amb un retard de més de 30 minuts i de menys d'1 hora, sempre que això no comporti cap perjudici als serveis ni al treballador que s'havia de rellevar, cas en què s'ha de qualificar de falta greu.
- b) Faltar 1 dia a la feina sense cap causa que ho justifiqui.
- c) Absentar-se del lloc de treball sense permís dels superiors durant la jornada laboral. El fet d'absentar-se'n té aquesta mateixa consideració si com a característica especial de la comesa d'aquesta feina cal la continuïtat d'una persona, fins i tot quan hagi acabat la seva jornada normal.

Article 38.

Són faltes greus:

- a) Entrar a la feina amb un retard de més d'1 hora, llevat que en resultin pèrdues greus en el servei, cas en què s'ha de qualificar de molt greu.
- b) No observar la correcció deguda en els actes de sepeli o en el tracte amb els familiars dels difunts. Si això comporta escàndol, la falta s'ha de qualificar de molt greu.
- c) Acceptar quantitats en concepte de gratificació pels serveis de l'empresa; si hi ha cap condició, exigència o protesta perquè la quantitat que s'ha rebut es considera mesquina, l'acte es considera com una deslleialtat i la falta s'ha de qualificar de molt greu.
- d) Fer propaganda o oferta de serveis que presta l'empresa.
- e) Mantenir discussions amb els companys durant els sepelis.
- f) Abandonar la feina sense cap causa greu que ho justifiqui i sense reincorporar-s'hi abans de l'hora fixada com a final de la jornada laboral.
- g) Lliurar-se a jocs, siguin de la mena que siguin, durant la jornada laboral.
- h) Simular la presència d'un altre empleat marcant o signant en lloc seu.
- i) Actuar amb negligència o desídia a la feina, si n'afecta la qualitat o el rendiment.
- j) Actuar amb imprudència, de la mena que sigui, si ocasiona accidents o danys, tant a persones com a elements o locals de treball. Si els resultats de l'incompliment de les normes de seguretat i d'higiene són causa de temeritat, la falta s'ha de qualificar de molt greu.
- k) Dur a terme, sense el permís oportú, feines particulars durant la jornada o fer servir per a usos particulars elements de l'empresa, encara que sigui després de la jornada laboral.
- l) Ser indiscret en els actes de servei, encara que això no comporti cap reclamació per part de tercers.
- m) Reiterar faltes lleus o menys greus.
- n) Presentar-se en estat d'embriaguesa o drogadicció si no causa greus perjudicis a l'empresa i si no és motiu d'escàndol. Si la falta és reiterada o causa d'escàndol, s'ha de qualificar de molt greu.
- o) Actuar amb desobediència manifesta, en matèria del servei, de paraula o d'una manera incorrecta.

Article 39.

Són faltes molt greus:

- a) Les que preveu l'article 54.2 de l'Estatut dels Treballadors.
- b) La violació del secret de la correspondència adreçada a l'empresa o que l'empresa adreça a qualsevol destinatari, com també el fet de revelar a elements aliens a l'empresa qualsevol dada dels documents de treball o d'obtenir-ne còpia sense l'autorització de la direcció, accions que s'han de qualificar de deslleialtat.
- c) Qualsevol altre supòsit de deslleialtat, com ara oferir serveis o bestretes que són objecte d'oferta de les empreses.
- d) La reiteració de faltes greus no prescrites d'acord amb els terminis transcorreguts des del moment de la sanció.
- e) El fet de negar-se a prestar un servei.

f) L'assetjament sexual, considerant com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o comportament que tingui connotacions sexuals que es produeixi a la feina i afecti a la dignitat de la dona o l'home, ja provengui de companys o superiors jeràrquics, sempre que la conducta sigui indesitjable, ofensiva pel subjecte passiu. S'inclouen aquelles conductes que creïn un ambient hostil i humiliant pel treballador que sigui afectat per la mateixa com poden ser, entre altres, que la negativa o oposició a aquestes conductes li comporti efectes negatius sobre la promoció i formació professional, o efectes sobre la durada del contracte de treball.

g) L'assetjament moral o psicològic per part de companys o superiors consistent en la perpetració d'actes o conductes, ja siguin individuals o col·lectives, que comportin una hostilitat extrema exercida de forma sistemàtica i durant un temps prolongat amb voluntat d'aïllar i marginar al personal afectat de les relacions interpersonals i professionals pròpies de l'entorn laboral.

Article 40. Facultat sancionadora.

La facultat sancionadora correspon a la direcció de l'empresa, que ha d'exercir d'acord amb les disposicions d'aquest conveni i la normativa laboral vigent.

Qualsevol sanció s'ha de fer avinent per escrit a l'interessat, que ha de signar el justificant de recepció de la comunicació.

Article 41. Sancions.

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

Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació escrita; suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

Per faltes menys greus: suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

Article 42. Prescripció de les faltes.

La facultat sancionadora de la direcció de l'empresa prescriu a partir del moment en què ha pres coneixement dels fets que l'han motivada d'acord amb els terminis següents:

Per faltes lleus: 10 dies.

Per faltes menys greus: 15 dies.

Per faltes greus: 20 dies.

Per faltes molt greus: 45 dies i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'ençà que s'han comès.

Les faltes qualificades de deslleialtat o abús de confiança tenen una prescripció per a l'acció sancionadora de 12 mesos des del moment d'haver comès el fet.

Article 43. Procediment sancionador,

Per imposar les sancions cal, en tot cas, una comunicació escrita en què es facin consignar els fets que les han motivades, la data dels fets i la qualificació de les faltes.

En cas que uns fets siguin qualificats de falta molt greu, cal fer-ho avinent al treballador i donar-li un termini de 5 dies hàbils perquè addueixi, en descàrrec seu, el que consideri oportú.

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

Article 44. Procediment d'imposició de sancions als representants dels treballadors.

La instrucció de l'expedient disciplinari als representants dels treballadors integrants del Comitè d'Empresa o al delegat sindical només és preceptiva en els supòsits de sanció per faltes greus i molt greus.

En l'expedient, cal escoltar, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa o el delegat sindical; tot això, sens perjudici del que disposa la normativa laboral vigent.

Article 45.

Cal anotar les sancions al llibre de sancions de l'empresa i a l'expedient personal dels interessats. Aquestes sancions es cancel·len pel simple transcurs del temps d'acord amb els terminis següents:

Per faltes lleus, al cap de 6 mesos.
Per faltes menys greus, al cap de 9 mesos.
Per faltes greus, al cap de 12 mesos.
Per faltes molt greus, al cap de 18 mesos.

La sanció d'acomiadament, atès que comporta la separació de l'empresa, no es pot cancel·lar en cap cas.

Si l'empresa atorga al treballador algun premi o alguna menció, mentre una sanció és vigent, aquesta sanció queda immediatament cancel·lada.

Capítol IX Drets sindicals i representació dels treballadors

Article 46. Exercici dels drets de representació.

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposen la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985, de 2 d'agost, l'Estatut dels treballadors i altres normes de desplegament.

Les empreses han de reconèixer l'acumulació d'hores sindicals entre els delegats o membres del Comitè d'Empresa.

Els treballadors poden reunir-se en assemblea fora de les hores de treball als locals de l'empresa. Qualsevol convocatòria d'assemblea s'ha de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació.

Quant a la quota sindical, cal atènyer-se al que disposa la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS).

Capítol X Disposicions diverses

Article 47. Vestiment de difunts.

Com a mesura de prevenció de salut en el treball, en el cas dels difunts que presentin especials dificultats per a ser vestits (autòpsies o infecciosos d'alt risc), la decisió en última instància la prendrà el treballador funerari que rebi l'encàrrec de la seva preparació.

Article 48. Assegurança responsabilitat civil.

Les empreses han de cobrir el risc de responsabilitat civil del personal que hagi de conduir vehicles de l'empresa en l'exercici de la feina.

Article 49. Suspensió del permís de conduir.

Si es produeix la suspensió del permís de conduir per l'autoritat competent mentre es condueix un vehicle i es presta un servei per a l'empresa, el personal afectat continuarà rebent el salari que té assignat segons el seu grup professional i nivell retributiu i l'empresa el destinarà, segons les necessitats del servei, a un altre lloc de treball d'acord amb les seves necessitats.

En el cas que la suspensió del permís de conduir fos motivada per infraccions comeses fora de l'horari de servei i, per tant, alienes als interessos de l'empresa, o bé a causa de conducció temerària, ingestió de drogues o alcohol, omissió del deure de socors en cas d'accident o falta de responsabilitat per negligència o imperícia, l'empresa es compromet a la mobilitat funcional del treballador/a i li assignarà el nivell retributiu més baix del seu grup professional, en quant a funcions i retribució durant el temps que duri la suspensió administrativa d'autorització per a la conducció.

Les mesures establertes en els paràgrafs anteriors ho seran sense perjudici que l'empresa pugui sancionar la conducta, de conformitat amb el règim disciplinari establert per la normativa vigent i per aquest Conveni col·lectiu.

Article 50. Roba de treball.

L'annex 2 fixa les peces d'uniforme que corresponen al personal que s'assenyala.

Pertoca a la direcció de l'empresa de determinar si una peça està en bon estat de conservació o no ho està a l'efecte d'aquestes normes.

Llevat del que s'indica especialment en cada cas, la roba de feina o uniforme és propietat de l'empresa. Generalment, doncs, el treballador està obligat a retornar-la quan no l'hagi de fer servir més.

Article 51. Detenció dels treballadors.

Cal respectar el lloc de treball dels treballadors que, en cas de detenció, siguin privats de llibertat i als quals, posteriorment, s'apliqui una sentència absolutòria o un sobreseïment de causa, llevat del supòsit d'indult. Els treballadors no meriten cap retribució durant el període de privació de llibertat.

Disposicions addicionals

Primera. Jubilació parcial

Els treballadors tindran dret a accedir a la situació de jubilació parcial anticipada a l'edat d'ordinària de jubilació quan existeixi un previ acord amb l'empresa, i reuneixin els requisits exigits en l'article 215 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 la pensió 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.

Segona. Criteris d'assignació professional.

En el termini de 3 mesos des de la signatura del Conveni, a cada empresa es formarà una comissió de treball, per definir els criteris d'assignació a cada grup professional i nivell retributiu. El termini per fer-ho és el període de vigència d'aquest Conveni, en cas de que no es faci així, es podrà acudir a la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni.”

Tercera. Revisió salarial pels anys 2020-2023.

1. Per l'any 2020 es practicarà un increment salarial del 0,75% sobre les taules salarials vigents pel 2019, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2020.

2. Per l'any 2021 la revisió salarial serà del 0,25%, amb efectes de l'1 de gener, amb regularització de l'IPC estatal definitiu del 2021 que es practicarà en el mes de febrer de 2022.

3. Per l'any 2022 la revisió salarial serà del 0,75%, amb efectes de l'1 de gener, amb regularització de l'IPC definitiu estatal del 2022 que es practicarà en el mes de febrer de 2023

4. Per l'any 2023 la revisió salarial serà de l'1%, amb efectes de l'1 de gener, amb regularització de l'IPC definitiu estatal per l'any 2023 que es practicarà en el mes de febrer de 2024.”

Disposició final

Única.

Amb independència d'altres conceptes econòmics, els agents de vendes que, a data 31 de desembre de 2012, vinguessin percebent efectivament el 2 per cent de comissió sobre el global de la seva facturació, deduint taxes, impostos i bestretes, continuaran percebent-la a títol personal.

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2020

Grup operacions	Salari grup	Nivell retributiu	Salari mensual	Hores extres	
				Laborables	Festives
Nivell 1	1.311,07	0,00	1.311,07	13,14	15,75
Nivell 2		49,35	1.360,42	14,46	17,09
Nivell 3		281,75	1.592,82	17,96	21,46
Nivell 4		545,09	1.856,16	18,40	22,36
Grup administratiu/ comercial	Salari grup	Nivell retributiu	Salari mensual	Hores extres	
				Laborables	Festives
Nivell 5	1.360,40	0,00	1.360,40	13,14	15,75
Nivell 6		187,28	1.547,68	19,27	23,67
Nivell 7		704,36	2.064,76	20,59	24,97
Plus plena dedicació	286,58				

TAULA SALARIAL 2021

Grup operacions	Salari grup	Nivell retributiu	Salari mensual	Hores extres	
				Laborables	Festives
Nivell 1	1.314,35	0,00	1.314,35	13,17	15,79
Nivell 2		49,47	1.363,82	14,50	17,13
Nivell 3		282,45	1.596,80	18,00	21,51
Nivell 4		546,45	1.860,80	18,44	22,42
Grup administratiu/ comercial	Salari grup	Nivell retributiu	Salari mensual	Hores extres	
				Laborables	Festives
Nivell 5	1.363,80	0,00	1.363,80	13,17	15,79
Nivell 6		187,75	1.551,55	19,32	23,73
Nivell 7		706,12	2.069,92	20,64	25,03
Plus plena dedicació	287,30				

Article 34 b):

- Treballador amb antiguitat inferior a 5 anys: 2.700 EUR
- Treballador antiguitat igual o superior a 5 anys: 5.400 EUR

ANNEX II PECES D'UNIFORME

La roba de l'uniforme serà proporcionada per l'empresa, que decidirà quins treballadors l'han de dur, segons l'activitat desenvolupada, comunicant-ho al treballador en el mateix moment de l'inici de les seves funcions.

Les peces de l'uniforme i la durada de cadascuna es comunicarà al treballador en el moment de l'entrega, i es compondrà de les següents peces: vestit d'uniforme d'estiu i d'hivern, suèter, camises d'estiu i d'hivern, corbata, sabates, i impermeable d'abric.

Per a la realització de pràctiques tanatològiques es subministraran bates protectores de roba.

Pel personal en funcions d'hostesses: vestit jaqueta d'hivern, brusa d'hivern, faldilla d'estiu, brusa d'estiu, i sabates.

Aquest personal està obligat a prestar serveis degudament uniformat. La neteja de l'uniforme és a càrrec de les empreses, mentre que el manteniment, neteja i planxat de les camises es a càrrec del treballador.

Barcelona, 23 d'abril de 2021

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès