

Dilluns, 6 d'agost de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2012, de correcció d'error material en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA per als anys 2012-2014 (Codi de conveni núm. 08002592011994)

Vista la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials a Barcelona en data 29 de maig de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA per als anys 2012-2014 que va ser subscrit en data 19 de març de 2012;

Atesa la documentació continguda en l'expedient de referència, s'observa un error material en el *tex del conveni a la versió castellana*;

Atès l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, es procedeix a la rectificació de l'error material;

Per tot el que s'expressa,

Resolc:

- 1 Rectificar el text del conveni de la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 29 de maig de 2012 i fer constar la versió castellana correcta adjunta.
- 2 Disposar que aquesta esmena es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA para los años 2012-2014

CAPÍTULO I

ÁMBITO DEL CONVENIO, DENUNCIA Y APLICACIÓN

Artículo 1.- El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre SERVEIS FUNERARIS DE BARCELONA, S.A. (en adelante, Empresa) y el personal que presta sus servicios en la misma.

Quedan excluidos de este Convenio:

- a) Los miembros del Consejo de Administración.
- b) Los trabajadores con relación laboral de carácter especial.
- c) El personal, no sujeto a la disciplina de la Empresa, contratado para trabajos profesionales específicos.

Artículo 2.- Unidad de Convenio y vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo y la Comisión Negociadora se tendrá que volver a reunir para revisar el contenido de todo el Convenio.

Artículo 3.- En el supuesto de que la Empresa se extienda, mediante la apertura de nuevos centros de trabajo, dentro y fuera del municipio de Barcelona, este Convenio será de aplicación al personal que preste sus servicios en los mismos.

Artículo 4.- La duración del presente Convenio se fija en tres años, correspondiendo éstos a los años 2012, 2013 y 2014.

Artículo 5.- Todo el personal de la Empresa debe conocer el contenido del Convenio, y cumplirlo con exactitud y diligencia. La Empresa promoverá la adecuada difusión del mismo entre todos los trabajadores/as.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

La propuesta de rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia. La propuesta incluirá certificación del acuerdo adoptado por el Comité de Empresa, en el que se razonarán las causas de la rescisión o revisión solicitada.

En caso de revisión se acompañará el índice de los puntos a negociar para que puedan iniciarse las previas conversaciones.

La representación de quien, siendo parte, promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente, por escrito, la representación que se ostenta y el ámbito del Convenio. De esta comunicación se remitirá copia a la Autoridad Laboral competente.

En el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la misma deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán el calendario o plan de negociaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se garantiza, como mínimo, a título personal, a todos los trabajadores/as de la Empresa, el nivel total de percepciones brutas, con carácter fijo, alcanzadas en el año anterior, en igualdad de días trabajados y de productividad obtenida.

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las que por disposición legal pudieran establecerse en el futuro, considerándolas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- La organización técnica, funcional y práctica del trabajo, con arreglo a las normas y orientaciones de este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección General de la Empresa, sin perjuicio de las limitaciones legales.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa, el Comité de Empresa tendrá funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en todo aquello que este relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 7.- El personal a que se refiere el presente Convenio quedará comprendido en los siguientes Grupos Profesionales.

Grupo 1: Dirección y Subdirección.

Grupo 2: Responsables.

Grupo 3: Técnicos especialistas.

Grupo 4: Servicios y Producción.

Artículo 8.- En cada uno de los Grupos Profesionales señalados en el artículo anterior se incluyen los puestos de trabajo que a continuación se relacionan. Asimismo, cada puesto de trabajo tiene definidas unas misiones que se encuentran recogidas en el Anexo 1 del presente Convenio. Las referidas misiones descritas en el Anexo 1 son genéricas y meramente enunciativas y en ningún caso, son limitativas de las funciones que pudieran ser exigibles a los trabajadores por derivarse de las necesidades de la Empresa, si en virtud de los conocimientos del trabajador/a, este/a esta capacitado para ello y no constituye motivo de vejación y/o perjudica gravemente su formación profesional.

Grupos profesionales:

1- Dirección y subdirección

Director/a General

Director/a Desarrollo Corporativo

Director/a de Administración y Servicios

Director/a de Contratación y Logística

Director/a de Tanatorios

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Director/a de Industrial
Director/a de Marketing
Subdirector/a Administración y Servicios
Subdirector/a Industrial
Subdirector/a de Contratación y Logística
Subdirector/a de Tanatorios
Subdirector/a Marketing

2- Responsables

Responsable de control y gestión
Responsable de contabilidad
Responsable de compras y gestión de stocks
Responsable de RRHH
Responsable de informática
Responsable de contratación
Responsable de logística
Responsable de tanatorios
Responsable de producción
Responsable de comercial
Responsable de oficina técnica
Responsable de driving
Responsable de mantenimiento
Responsable de marketing

3- Técnicos especialistas

Secretaria de Dirección General
Contable
Controller
Comprador
Técnico de RRHH
Técnico de sistemas
Asesor comercial
Técnico en Protocolo
Tanatopractor
Técnico Industrial
Técnico de Marketing

4- Servicios y producción

Administrativo (Administración y RRHH)
Operadores Informáticos
Administrativo (Contratación y Logística)
Conductor
Personal de Tanatoris
Personal de Tanatopraxia
Administrativo Servicios y Producción
Operario Industrial Administrativo de Marketing

Artículo 9.- A efectos orgánicos, la Empresa queda estructurada en las siguientes Áreas:

Área de dirección.
Área de financiero-administrativa
Área de comercial
Área de operaciones
Área de industrial
Área de marketing

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Clasificación en función de la permanencia

Artículo 10.- Por razón de la permanencia en la Empresa, los trabajadores/as se clasifican en fijos o temporales.

Artículo 11.- Son trabajadores/as fijos, aquellos quienes realizan actividades que por su naturaleza tienen carácter permanente y no están sujetos a cualquier otro tipo de contrato regulado por la legislación vigente.

Artículo 12.- Son trabajadores/as temporales aquellos que se contratan para la realización de obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción y los interinos.

Los trabajadores/as contratados eventualmente, si al término de su contrato, continúan prestando servicio en la Empresa, se considerarán fijos a todos los efectos. El período de tiempo trabajado con contrato de duración determinada, en el supuesto de pasar a ocupar plaza fija en la plantilla, se computará a todos los efectos.

El personal con contrato de duración determinada, si el tiempo trabajado fuera superior a un año, a su término deberá ser preavisado con una antelación de 15 días mínimo; si el contrato es de interinidad, finalizará al reincorporarse el trabajador/a titular del puesto al que sustituya. El preaviso podrá sustituirse por el abono de los salarios correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 13.- En los contratos a tiempo parcial, se podrán efectuar horas complementarias, conforme se determina en el artículo 1º.3 del RDL 5/2001, de 2 de marzo, en un porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 15% de las horas ordinarias contratadas; en todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no puede exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Artículo 14.- La Empresa podrá utilizar cualquier otra fórmula de contratación que esté establecida legalmente o se establezca en el futuro, durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO IV

GESTIÓN DE LA CALIDAD

Artículo 15.- El Sistema de Gestión de la Calidad establecido en la Empresa es considerado como uno de los principales factores estratégicos para asegurar la capacidad en satisfacer a los clientes, y la garantía de competitividad de la Empresa. Por ello, todo lo establecido en el Sistema de la Calidad, es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores/as de la misma, siempre que no vulnere lo establecido en este Convenio.

Artículo 16.- El Sistema de Gestión de la Calidad se nutre básicamente de la siguiente información: encuestas a los clientes, quejas o incidencias de los clientes, partes de no conformidad y sugerencias del personal de la Empresa.

Artículo 17.- El personal con la formación adecuada a tal efecto, formará parte del equipo auditor interno de calidad, llevando a término anualmente. Las auditorias, tal y como se establece en la norma ISO 9001:2000.

El Comité de Calidad velará por el buen funcionamiento del sistema de la Gestión de la Calidad, y estará formado por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y por tres miembros designados por el Comité de Empresa.

CAPÍTULO V

INGRESO, PERÍODO DE PRUEBA Y CESE

Artículo 18.- El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas generales sobre colocación y específicamente en cuanto a lo que se dispone en la legislación vigente.

Artículo 19.- Las plazas de ingreso se cubrirán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, y los candidatos podrán ser sometidos a las pruebas que decida la misma, tanto de aptitud física, cultural, profesional o psicotécnica. El Comité de Empresa será previamente informado de estas plazas.

Artículo 20.- Las plazas de ingreso, que en su caso, pudieran suponer promoción interna en la Empresa, deberán ser cubiertas inicialmente por este procedimiento, siempre que se encuentre entre los candidatos el perfil con los requerimientos profesionales y personales para el puesto en cuestión. En caso contrario, se proveerá como ingreso externo, previa comunicación al Comité de Empresa, a fin de poder valorar las alegaciones que pudieran presentar, las pruebas de ingreso serán supervisadas por una comisión formada por dos miembros de la Dirección de la Empresa y

Dilluns, 6 d'agost de 2012

dos miembros del Comité de Empresa. Los trabajadores procedentes de empresas que hayan sido o sean subcontratadas por parte de la Empresa, tendrán preferencia a la hora del ingreso.

No obstante, la Dirección General de la Empresa se reserva el derecho de poder contratar personal, sin cumplir dicho procedimiento, si la misma lo estima conveniente, en ocasiones puntuales, según necesidad del puesto de trabajo a cubrir, previa comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 21.- En los ingresos se establecen los siguientes períodos de prueba:

Grupo 2: seis meses.

Grupo 3 y 4: dos meses.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán, sin preaviso alguno, rescindir el contrato de trabajo. Transcurridos los plazos de prueba prefijados, a todos los efectos, el trabajador/a será considerado fijo en la Empresa si su contrato hubiese sido pactado por tiempo indefinido.

Artículo 22.- En los supuestos de contratos de trabajo temporal, si a su término absoluto no fuera denunciado por la Empresa, el trabajador/a se considerará fijo a todos los efectos.

El período de prueba servirá al trabajador/a desde el primer contrato, no pudiéndose imponer otro período de prueba en contratos sucesivos, si el puesto de trabajo fuera el mismo.

Artículo 23.- Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un plazo de preaviso de 15 días, con carácter general; 30 días para Personal del Grupo 2 y 60 días para Personal del Grupo 1.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación por finiquito el importe del salario de un día, por cada uno de retraso en el preaviso. A estos efectos se entiende por salario la percepción devengada por el trabajador/a, sumados todos los conceptos.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al trabajador/a, en el último día de trabajo, todos los conceptos fijos que hasta esa fecha puedan ser calculados. El resto lo liquidará en el momento en que la Empresa disponga de los datos precisos para ello.

El incumplimiento de esta obligación de liquidar, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada uno de retraso en la liquidación, hasta un máximo de 15 días. No existirá tal derecho si el trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

Artículo 24.- La petición de jubilación se formulará por escrito, con una antelación mínima de tres meses, excepto personal de Dirección que deberá solicitarla con seis meses.

Artículo 25.- Los trabajadores/as que cumplan 65 años y tengan cubiertas las condiciones que para la jubilación exige la normativa de la Seguridad Social, causarán baja por jubilación en la Empresa, y ello a los efectos de compromiso por parte de la Dirección General de la Empresa de facilitar la inserción laboral de jóvenes trabajadores/as.

La Empresa promoverá la jubilación parcial en los términos establecidos legalmente.

Contratas y subcontratas

Artículo 26.- La Empresa exigirá a las diferentes contratas y subcontratas que presten servicios en la misma, el cumplimiento de la legalidad vigente, especialmente en materia de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

CAPÍTULO VI

ESCALAFON PLANTILLA

Artículo 27.- La Empresa reconoce que, a fecha de la firma del presente Convenio, y dadas las circunstancias actuales del sector funerario en Barcelona, el número de trabajadores/as que figuran en plantilla, así como los puestos de trabajo existentes, son los adecuados para cumplir con el cometido de la Empresa.

En consecuencia, la Empresa se compromete a mantener el número de trabajadores/as presente, en tanto en cuanto no varíen las circunstancias actuales del sector funerario en Barcelona.

En caso de que dichas circunstancias varíen, hecho que sucedería de entrar un tercer operador funerario en la ciudad de Barcelona, la Empresa se compromete asimismo a realizar un esfuerzo y declara que es su intención, la de mantener y garantizar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores/as que figuren de alta en plantilla, en el momento de producirse dicho cambio.

Artículo 28.- Dentro del primer trimestre natural, cada cuatro años, se publicará el escalafón, que establecido por Áreas Funcionales deberá contener los siguientes datos:

Nombre del trabajador/a.
Nivel profesional.
Fecha de ingreso en la Empresa.
Antigüedad en el grupo profesional.
Fecha de nacimiento.

El trabajador/a podrá formular reclamación contra el escalafón, en escrito dirigido a la Dirección General de la Empresa, dentro del plazo de diez días, debiendo ser contestada en los siguientes diez días. Si la reclamación fuera desestimada, los interesados podrán formular demanda ante jurisdicción competente.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 29.- Cuando exista una vacante, la Dirección del Área de Administración y Servicios, lo comunicará al Comité de Empresa y hará público en su momento, en los tablones de anuncios de la Empresa, el número de plazas a cubrir y los requerimientos necesarios para acceder a dicha promoción, mediando un mínimo de tiempo de 15 días entre la publicación de la convocatoria y la realización de las pruebas, en su caso.

Artículo 30.- Los criterios en que se fundamentarán las pruebas de promoción serán propuestos por una comisión formada por dos miembros de la dirección de la Empresa y dos miembros propuestos por el Comité de Empresa. Estos criterios deberán ser aprobados por la Dirección General.

Entre estos criterios se podrán valorar la formación académica y profesional (valorando el haber participado en Planes de Formación de la Empresa), las pruebas de capacidad y de conocimientos teórico-prácticos, las funciones que desempeña, la experiencia y la antigüedad y se basará en los principios de equidad e igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la Empresa.

Artículo 31.- Las plazas que pudieran suponer promoción interna se podrán cubrir entre todo el personal en plantilla, cualesquiera que sea el grupo profesional a que estuviese adscrito, exceptuando las encuadradas en el Grupo 1, que serán nombradas a libre designación de la Dirección General de la Empresa, por su consideración de puestos de confianza o especialidad, quedando al margen de la competencia del Comité de Empresa.

Artículo 32.- El ser designado por la Dirección General de la Empresa, para ocupar una vacante con carácter provisional, no dará derecho por sí solo al trabajador/a que la ocupa, para el ascenso a la función superior, y de conformidad con lo previsto en este Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción interna correspondiente.

Artículo 33.- Este Convenio enfoca la formación como un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores/as, y para aumentar la competitividad de la Empresa, considerándola como un instrumento de gestión, con una metodología planificada destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en el trabajo, enriqueciendo sus conocimientos y desarrollando sus aptitudes.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

La formación ha de contribuir a aumentar el potencial de la Empresa a largo plazo, con una clara orientación hacia la calidad del servicio que presta, y a optimizar la interacción entre el potencial de cada trabajador/a y su rendimiento laboral; conjugando las aptitudes, intereses y necesidades individuales, con los objetivos concretos de la Empresa, de forma que se adquieran nuevas competencias, necesarias para la adaptación a los constantes cambios del mundo empresarial.

Artículo 34.- Anualmente, la Dirección del Área de Administración y Servicios propondrá al Comité de Empresa la elaboración de un Plan de Formación, que responda a las necesidades formativas de la Empresa, con objeto de que, con carácter previo a la puesta en práctica de dicho Plan, se puedan identificar por dicho Comité otras necesidades, así como proponer medidas o acciones formativas concretas.

Artículo 35.- Se define el Plan de Formación como el informe donde queda reflejada toda la planificación de las acciones formativas que se desarrollarán anualmente.

Este Plan de Formación tendrá como objetivo prioritario proporcionar a todos los trabajadores/as un mayor nivel de cualificación, por lo que la Empresa facilitará los medios necesarios (humanos, técnicos y económicos) para la elaboración de dicho Plan, haciendo posible su implantación.

Artículo 36.- La aprobación definitiva de la implantación del Plan de Formación es potestad de la Dirección General de la Empresa.

Artículo 37.- Dentro de la formación profesional y continua en la Empresa, se contemplan dos modalidades:

a) La formación obligatoria, como aquella indispensable para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse a ser posible dentro del horario laboral, y en caso de tenerse que realizar fuera de la jornada laboral, se contemplará su compensación a nivel retributivo y/o en tiempo de descanso, previa comunicación al trabajador/a afectado, con una antelación mínima de 7 días.

b) La formación voluntaria, como aquella que se convoca con tal carácter y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la Empresa o fuera de ella. Esta formación se desarrollará fuera del horario laboral y no tendrá retribución adicional alguna.

Artículo 38.- En el expediente personal del trabajador/a quedará registrada la asistencia a las acciones formativas que ha planificado la Empresa, y su nivel de aprovechamiento, pudiendo tener en cuenta este criterio en caso de promoción interna.

Artículo 39.- La promoción interna se realizará de conformidad con las necesidades de la Empresa, a propuesta de la Dirección del Área de Administración y Servicios, que la presentará al Comité de Empresa, y de acuerdo a lo señalado en el Artículo 29, para llevar a cabo el proceso de promoción del personal de la Empresa, y considerar las necesidades de ascensos que pudieran producirse en el seno de la misma.

Artículo 40.- Aprobada por la Dirección General la propuesta de promoción y las bases y criterios establecidos, se publicará en los tabloneros de anuncios, con tiempo suficiente, para la presentación de solicitudes.

Artículo 41.- Una vez finalizadas las pruebas de promoción y evaluados los resultados, la Dirección de Administración y Servicios presentará a la Dirección General los candidatos que las hayan superado, para proceder, en su caso, a la aprobación definitiva.

CAPÍTULO VIII

JORNADAS, HORARIOS, HORAS EXTRAORDINARIAS, PLUS DE FESTIVIDAD, DESCANSOS Y VACACIONES

Jornadas y horarios

Artículo 42.- Dada la especial característica de la Empresa que viene obligada a la prestación de sus servicios durante los 365 días del año, y en algunas de sus Secciones en servicio de 24 horas, la Dirección General de la Empresa determinará aquéllas que deben de mantenerse sin interrupción y aquéllas otras que deben trabajar los domingos o días festivos, para mantener el normal desarrollo de los mismos.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 43.- El calendario laboral, se establecerá anualmente, mediante acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. Contemplará el cómputo anual de horas trabajadas, días laborables, días festivos, días de vacaciones y horarios de los diferentes turnos. La Dirección General de la Empresa podrá determinar los horarios de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose establecer diferentes horarios por Secciones o grupos de trabajadores/as, evitando los tiempos improductivos. No obstante, por necesidades del servicio no previsible se contempla la modificación de turnos y festivos con un preaviso al trabajador afectado de 30 días.

Este calendario será publicado y expuesto a fecha 1 de diciembre, en el tablón de anuncios de cada Sección o Centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, la Empresa establecerá el calendario laboral necesario para el desarrollo de la actividad.

Para dar cobertura al funcionamiento de nuestros servicios en los diferentes Centros de Trabajo el personal podrá realizar sus jornadas laborales indistintamente en cualquiera de ellos. El cambio se notificará al trabajador con la mayor antelación posible, dentro de su jornada laboral y será a cuenta de uno los días de TD que le correspondan en el año (ver Artículo 46). Esta jornada de trabajo no tendrá en ningún caso la consideración de jornada extraordinaria.

Artículo 44.- El cuadrante laboral podrá contemplar la realización de jornadas irregulares de trabajo, en función de la previsión de la carga de trabajo, que se estima mayor en los meses de enero, febrero, marzo y diciembre, y menor en los meses de junio, julio, agosto y Septiembre. Estas jornadas irregulares podrán afectar a toda la plantilla o de forma diversa por Secciones o Áreas funcionales.

Artículo 45.- Cuando se practique la distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a un mínimo de 5 horas y máximo de 12 horas de jornada laboral. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución del trabajador.

Artículo 46.- Se establece un denominado turno de disponibilidad (en adelante TD) por el cual y a fin de cubrir necesidades del servicio, será posible la modificación para el personal adscrito al mismo, de jornadas, turnos y horarios preestablecidos en el cuadrante. El TD se aplicará de forma rotatoria, sobre un número determinado de personas. El número de trabajadores afectados por el TD no será nunca superior al 20% de la plantilla del Área, con una duración máxima de una semana y con un tope anual por trabajador de máximo 6 semanas o el equivalente en días al año.

Artículo 47.- La distribución horaria de la jornada de trabajo (cuadrantes) se establecerá trimestralmente y de acuerdo con las necesidades del servicio, donde se informará de los horarios de trabajo, festivos, turnos y días de disponibilidad (TD), así como el lugar o centro de trabajo.

No obstante, por necesidades del servicio no previsible se contempla la modificación de turnos y festivos con un preaviso al trabajador afectado de 30 días.

La información de los cuadrantes se realizará de acuerdo al siguiente calendario:

- 1ª. Quincena de noviembre.- entrega del 1er. Trimestre del año siguiente
- 1ª. Quincena de febrero.- entrega del 2º. Trimestre del año
- 1ª. Quincena de mayo.- entrega del 3er. Trimestre del año
- 1ª. Quincena de agosto.- entrega del 4º. Trimestre del año

Artículo 48.- A efectos de cómputo horario anual, se fija un máximo de 1.755 horas efectivas de trabajo para los años 2012, 2013 y 2014.

Las horas efectivas concretas para cada Área o Sección, del cómputo horario anual existente en el año 2011 serán respetadas a estos efectos.

Artículo 49.- A efectos de cómputo anual de días de trabajo, se fija en 232 días/año para los años 2012, 2013 y 2014.

Asimismo se acuerda que a partir del año 2010, el trabajador dispondrá de 1 día de permiso anual retribuido no recuperable, solicitándolo éste con 15 días de preaviso, que será concedido cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 50.- El máximo de fines de semana trabajados y fines de semana festivos será de 24 fines de semana trabajados y 23 festivos para los años 2012, 2013 y 2014.

Artículo 51.- Los tiempos de retraso a la hora de entrada en el trabajo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 52.- Las Secciones que trabajen en jornada continuada, entendiéndose por tal, las que alcancen como mínimo 6 horas de trabajo continuado, dispondrán de un descanso de 30 minutos durante la misma, exceptuando el personal que realice jornadas de 7,50 h. de presencia, que dispondrán de 15 minutos. El citado tiempo de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 53.- El personal deberá registrar (en los sistemas de control de presencia instalados a tal fin) las entradas y salidas en su jornada laboral, como en cualquier salida fuera de las dependencias sea cual sea su finalidad; de igual modo deberá realizarse el registro de entrada y salida, cuando se realicen horas extras, de no producirse en continuación de jornada.

Artículo 54.- Los conductores que efectúen traslados, considerándose traslado cuando el lugar de destino esté fuera de Cataluña, se atenderán a lo que en materia de tiempo de trabajo efectivo, de presencia y descansos establece el RD 1561/1995, sobre transportes por carretera. Dicho personal comenzará su jornada de trabajo con la anticipación suficiente, antes de la iniciación del traslado, para la preparación del vehículo y recepción de documentos. El servicio le será comunicado cuando tenga conocimiento la Empresa del mismo.

Horas extraordinarias

Artículo 55.- La mitad de las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en tiempo de descanso, dentro de los dos meses siguientes a su realización (excepto en casos justificados), y la otra mitad, retribuidas en la nómina del mes siguiente a la realización de dichas horas. La compensación o retribución será de laborable por día o remuneración laborable y de festivo por día o remuneración festiva.

Artículo 56.- Como consecuencia de la actividad de la Empresa, servicio esencial de interés general, y sin menoscabo de cuanto a estos efectos establece el Artículo 35 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 1/1995, de 24 de marzo, el personal vendrá obligado a trabajar en horas extraordinarias cuando sea requerido para ello, hasta un máximo de dos horas diarias.

Artículo 57.- Las horas extraordinarias no podrán ser retribuidas por un importe inferior al de la hora ordinaria.

Se considerarán horas extras realizadas en día festivo, las que se efectúen dentro del descanso semanal, pudiendo coincidir éste o no, con día festivo oficial y tendrán un incremento correspondiente al 30% sobre la hora ordinaria.

La Dirección General de la Empresa, se compromete a recurrir a ingreso de personal, si en cómputo anual, a partir del año 2009, se supera de media las 40 horas extras por trabajador/año.

Plus de festividad

Artículo 58.- El personal que preste sus servicios en domingos o días festivos (sin contabilizar los enumerados en el artículo siguiente) percibirá una compensación económica de 15,79 EUR por cada uno de dichos días, a partir del primero trabajado. Su devengo será mensual.

Este plus de festividad no será de aplicación para aquel personal que haya sido contratado a tal efecto (jornadas laborales concentradas en fines de semana).

Artículo 59.- Se establece una compensación económica de 42,11 EUR por día trabajado, para los días 1 y 6 de enero, 24 de junio y 25 y 26 de diciembre.

Para el personal de turno nocturno, a partir del año 2008, esta compensación económica de festividad, será para los días 5 de enero, 23 de junio, 24, 25 y 31 de diciembre.

Descansos y vacaciones

Artículo 60.- El personal que por su puesto de trabajo se vea obligado a prestar servicio en domingo o día festivo, realizará su fiesta semanal, por el sistema de rotación o por cualquier otra fórmula de recuperación, que dadas las necesidades propias de un servicio público de esta naturaleza, sea necesario para mantener el normal desarrollo del mismo.

A estos efectos la jornada de 1 de noviembre se considerará como día no festivo.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 61.- El personal tendrá derecho a 35 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En virtud del principio de organización de Empresa, los períodos para su disfrute serán fijados por la Dirección de la Empresa, en los meses siguientes: junio, julio, agosto y septiembre.

Se realizarán en cinco grupos, con un periodo de disfrute de 21 días consecutivos, iniciándose el día 10 de junio de cada año. El resto del periodo vacacional se disfrutará en días consecutivos durante los meses de abril, mayo, octubre y noviembre.

En el Área Industrial se realizarán 21 días consecutivos, durante el mes de AGOSTO, coincidiendo con el posible cese de producción. El resto del periodo vacacional se disfrutará en días consecutivos durante los meses de abril a noviembre.

El período vacacional se asignará en forma rotatoria, garantizando la cobertura de las diferentes Áreas o Secciones, y respetando la conciliación familiar. Deberán ser comunicadas al trabajador con una antelación mínima de 2 meses al tiempo de su disfrute.

No obstante, el trabajador podrá solicitar, de forma excepcional, a la Dirección de su Área el disfrute de su periodo vacacional, en fechas diferentes a las anteriormente citadas.

Artículo 62.- En el supuesto que el trabajador/a se hallara en incapacidad temporal, por enfermedad, o accidente, antes del comienzo de sus vacaciones, éstas serán aplazadas y se le señalarán nuevas fechas. Caducaran las vacaciones que no puedan realizarse en el año natural quedarán, exceptuando las asignadas durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, que podrán disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 63.- El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar, en caso de ingreso, o que se le compense en metálico en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que le correspondan con arreglo al tiempo de trabajo transcurrido, contabilizado en el año natural.

A efectos de abono de la parte proporcional de vacaciones, tanto para su disfrute como para su liquidación, las fracciones inferiores a un mes se computarán como unidad completa.

Artículo 64.- En su caso, las vacaciones serán retribuidas como si de tiempo realmente trabajado se tratara.

CAPÍTULO IX

DESPLAZAMIENTOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Desplazamientos

Artículo 65.- En los traslados, la percepción del kilometraje será incompatible con el cobro de horas extras, excepto cuando la llegada a destino se efectúe en el mismo día, por orden de la Empresa, siempre que la conducción efectiva exceda de las 9 horas, si bien durante dos veces por semana pueda alcanzar las 10 horas.

Durante la conducción se parará 1 hora para comer y cada 4,5 horas de conducción efectiva deberá respetarse una interrupción de 45 minutos, que puede sustituirse por tres de 15 minutos, intercaladas en el periodo de conducción, todo ello de acuerdo con lo establecido en el RD 1561/1995, sobre transportes por carretera.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Licencias

Artículo 66.- El trabajador/a, avisando con la máxima antelación posible, y justificándose su causa, antes o después de haber disfrutado de la licencia, tendrá derecho a faltar al trabajo, con percepción de retribución, excluido plus de presencia, (excepto en los supuestos que se determinan en el Artículo102), en los casos siguientes:

- a) Por matrimonio 17 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo/a, o adopción legal, hasta 3 días, con independencia de la prestación de paternidad.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 3 días, y si la causa origina traslado, hasta 6 días.
- d) Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 2 días, y si la causa origina traslado, hasta 6 días.
- e) Por intervención quirúrgica o prueba médica prescrita facultativamente de cónyuge, padres e hijo/a, 1 día, y si requiere hospitalización con ingreso, o dependencia familiar, hasta 3 días.
- f) Por intervención quirúrgica de hermano/a, que requiera hospitalización con ingreso, 1 día.
- g) Por boda de hijo/a o hermano/a, 1 día.
- h) Por traslado de domicilio habitual, hasta 2 días.
- i) Por el cumplimiento a un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

Si el cumplimiento del deber citado comporta la imposibilidad de atender el trabajo debidamente más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador/a pasará a la situación de excedencia regulada por el Artículo46.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RDL 1/1995, de 24 de marzo.

j) Por el cumplimiento de funciones de carácter representativo del Comité de Empresa o Delegado Sindical, el tiempo necesario, de acuerdo en la forma y términos que dispone el Artículo46.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 1/1995, de 24 de marzo. En este supuesto, además del salario, tendrá derecho al cobro del plus de presencia, como si de días trabajados se tratara.

En el supuesto de que el trabajador/a, por desempeño de cargo sindical o público, perciba una indemnización, se descontará el mismo importe del salario al que tiene derecho en la Empresa.

k) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, 1 día, si la gestión a efectuar se realiza en el término municipal del Centro de trabajo, y durante las horas de trabajo del interesado. Si la gestión ha de tener efecto fuera del término municipal del Centro de trabajo, se concederá 1 día más por cada 250 Km. de distancia hasta un máximo de 4 días. Para computar los plazos previstos se contarán todos los días sin distinguir si son días festivos o laborales; las distancias se contarán por kilómetros de carretera desde el término municipal del Centro de trabajo a la localidad donde debiera efectuarse la gestión, independientemente del medio de locomoción que se emplee.

Esta licencia sólo podrá disfrutarse una vez por cada año natural; no obstante, si fuera grave la causa por la cual al trabajador/a le interesara dejar de acudir al trabajo, podrá solicitarlo sin que haya transcurrido dicho plazo. Si fuera aceptada la solicitud por la Dirección General de la Empresa, ésta sería sin percepción de retribución alguna.

Las parejas de hecho, legalmente registradas a tal efecto, podrán disfrutar de los mismos derechos en cuanto al apartado de licencias.

Artículo 67.- La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tiene derecho a un período de suspensión de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre; en este caso, la suma de los dos períodos no podrá exceder de las semanas citadas.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 68.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se contempla lo regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Artículo 69.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con la Empresa respetando, en su caso, lo establecido en ella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 70.- El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, siempre que no desempeñe actividad retribuida, así como en el caso de que tenga a su cuidado un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla; la retribución será disminuida en la misma proporción que haya sido disminuida la jornada.

El trabajador/a tendrá la obligación de preavisar a la Empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

Si varios trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Artículo 71.- Los trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de título académico o profesional, o que concurren a oposiciones a los cuerpos de funcionarios públicos o a cursos de perfeccionamiento, tendrán derecho a las licencias retribuidas precisas para concurrir a los exámenes.

Cuando las enseñanzas tengan relación con actividades de perfeccionamiento para los trabajos desempeñados en la Empresa, la retribución será la que corresponda a día efectivamente trabajado.

Artículo 72.- Las licencias deberán solicitarse por escrito a la Dirección General. No obstante, las Direcciones de Área podrán, directamente, conceder aquellas que tengan una duración máxima de hasta tres días, previa comunicación al Área de Recursos Humanos.

Artículo 73.- Las licencias, con carácter general, van ligadas al momento en que se produce el hecho, coincida o no con la jornada de trabajo. Se exceptúan las licencias de menos de 3 días, en las que no se computará el descanso semanal.

Excedencias

Artículo 74.- Se establecen tres tipos de excedencias: la excedencia forzosa, la excedencia por cuidados de familiares y la excedencia voluntaria.

Artículo 75.- Dará lugar a una excedencia forzosa, el nombramiento para cargo público incompatible con el trabajo de la Empresa, siempre y cuando este nombramiento sea por Decreto o como consecuencia de proceso electoral para ostentar cargo público.

El personal afectado, con la mayor antelación posible, deberá poner en conocimiento de la Dirección General de la Empresa, la fecha de toma de posesión del cargo, con la que se iniciará la correspondiente excedencia.

Artículo 76.- La excedencia forzosa tendrá idéntica duración a la del ejercicio del cargo para el que ha sido nombrado o elegido, con derecho a la reserva de su plaza y a ocuparla efectivamente al cesar el período de excedencia; no obstante, para ello deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de 30 días naturales.

La Empresa no podrá declarar vacante la plaza reservada hasta que haya transcurrido el plazo señalado. Durante el tiempo de excedencia, si bien no se pierde el derecho a la antigüedad, no se percibirá remuneración alguna.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 77.- Se podrá solicitar excedencia para el cuidado de familiares, en los casos siguientes:

a) Para el cuidado de hijo/a menor de 3 años, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, con una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin a la que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Para el cuidado de un familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñen actividad retributiva. En este caso, la excedencia no podrá ser superior a dos años.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional equivalente.

Este tipo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 78.- Las excedencias voluntarias serán concedidas por la Dirección General, reuniendo los siguientes requisitos:

- a) Tener, al menos, 1 año de antigüedad en la Empresa.
- b) Solicitarla por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.
- c) Que haya transcurrido en su caso, más de 4 años desde el final de una excedencia anterior.

Este tipo de excedencia voluntaria, no se computará a ningún efecto.

Artículo 79.- El trabajador/a que obtuviera una excedencia voluntaria y se dedicara, por cuenta propia o de terceros a intervenir o colaborar de algún modo en empresa dedicada a actividades iguales o similares de las que son objeto de la Empresa, se considerará existe rescisión voluntaria del contrato de trabajo y por tanto causará baja en la Empresa, a todos los efectos y sin derecho a percibir indemnización alguna.

Artículo 80.- Los trabajadores/as en situación de excedencia, contemplada en los artículos 77 y 78 deberán solicitar su reingreso en la Empresa, por escrito y en plazo no inferior a treinta días a la fecha de caducidad de su excedencia. Solicitado el reingreso, tendrán derecho a ocupar la primera vacante de su Grupo; de no existir vacante en él, pero de haberlo en otro inferior, podrá solicitar éste, desempeñándolo en tanto no se produzca la vacante de su Grupo.

En este caso, las retribuciones que le correspondan serán las establecidas para el puesto que realmente desempeñe. De no solicitarse el reingreso en los plazos establecidos se considerará existe rescisión voluntaria del contrato de trabajo y por tanto causará baja en la Empresa, a todos los efectos y sin derecho a percibir indemnización alguna.

Artículo 81.- Asimismo, en las mismas condiciones anteriores, podrán solicitar excedencia voluntaria en la Empresa los trabajadores/ras que ejerzan funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 82.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 y 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello, la Empresa planificará anualmente la política a seguir en Seguridad y Salud Laboral, acogiendo a cualquiera de las modalidades legales vigentes, para disponer de un Servicio de Prevención.

Se entiende por Servicio de Prevención el conjunto de medios necesarios para la realización de la actividad preventiva.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 83.- Cada trabajador/a deberá velar no sólo por su propia salud y seguridad, sino también por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Artículo 84.- El trabajador/a estará obligado a la utilización de los equipos de protección individual facilitados por la Empresa, así como a la utilización de los equipos mecánicos, que tengan por objeto la prevención de riesgos laborales.

Artículo 85.- El trabajador/a tiene derecho a la protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo. Con tal fin, en el proceso de recogida y manipulación de difuntos, la Empresa deberá establecer unos procedimientos de trabajo, asegurándose la misma, que el trabajador/a ha entendido y tiene conocimiento de los mismos.

Artículo 86.- La Empresa deberá garantizar el derecho a la información, consulta, participación y formación en materia preventiva. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, y sus competencias son las establecidas por la legislación vigente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente, salvo que por razones perentorias o urgentes se tenga que acortar dicho período, a instancia de algunos de sus miembros que expresamente lo solicite.

Artículo 87.- Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa de entre el personal en plantilla, procurando que recaiga el nombramiento en aquellas personas que hayan seguido algún curso de Seguridad y Salud Laboral y posean preparación adecuada en estas materias.

Artículo 88.- Los Delegados de Prevención, son de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores/as en todo lo relacionado con la seguridad y la salud en la Empresa; de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Artículo 89.- El número de Delegados de Prevención deberá ajustarse proporcionalmente a las modificaciones de plantilla, estableciéndose actualmente en tres el número de los mismos.

El crédito de horas laborales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones deberá ajustarse proporcionalmente a las modificaciones de plantilla, estableciéndose así, que en la actualidad, cada uno de dichos miembros dispone de 20 horas mensuales.

Artículo 90.- La Empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud; esta vigilancia de la salud se llevará a cabo, entre otros, mediante los reconocimientos médicos, los cuales deberán realizarse en función de los riesgos inherentes a la actividad de cada trabajador/a en la Empresa.

Artículo 91.- Los resultados de los reconocimientos médicos, se comunicarán a los trabajadores/as, de forma individual y confidencial, enviando el informe al propio domicilio del trabajador/a.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 92.- Todos los trabajadores/as tienen el derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, así como a que los trabajadores/as afiliados a un sindicato, puedan celebrar reuniones y distribuir información sindical, siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal en la Empresa, y de acuerdo a las disposiciones legales existentes sobre el particular.

Artículo 93.- Por requerimiento de los trabajadores/as afiliados a un sindicato, la Empresa descontará en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente, por cuenta del correspondiente sindicato.

Artículo 94.- El Comité de Empresa, los Delegados Sindicales, y los Delegados de Prevención, dispondrán de las garantías que les confiere la legislación vigente y sus competencias serán las reconocidas por la misma.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 95.- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, tendrán el número de delegados sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores del Centro de trabajo, determina el Artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 96.- El crédito de horas laborales retribuidas, para el ejercicio de las funciones representativas de los miembros del Comité de Empresa, debe ajustarse proporcionalmente a las modificaciones de plantilla, estableciéndose así, que en la actualidad, cada uno de dichos miembros dispone de 20 horas mensuales.

Artículo 97.- Se permite la acumulación de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa, de uno o varios, a favor de otro miembro, siempre que sea en cómputo mensual, y que no se sobrepase en más de un 50% del crédito de horas sindicales que por Ley les corresponde; es decir, que entre las horas sindicales propias y las horas cedidas, no se superen las 30 horas al mes, salvo casos que puedan ser negociados individualmente con la Dirección General de la Empresa.

Artículo 98.- El Comité de Empresa dispondrá en las instalaciones de la Empresa de un local adecuado, con los medios necesarios (teléfono, correo electrónico, intranet, impresora-scanner y fax) para el ejercicio de sus funciones.

Este local podrá ser compartido por las diferentes Secciones Sindicales, así como por los Delegados de Prevención.

Artículo 99.- Existirá un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo y en un lugar de fácil acceso para los trabajadores/as, que estará a disposición del Comité de Empresa, para la publicación de aquellas cuestiones que se consideren de interés laboral.

Asimismo se dispondrá de un tablón de anuncios, con los mismos fines, para cada Sección Sindical que tenga representación en el Comité de Empresa.

Artículo 100.- Los trabajadores/as podrán celebrar cuantas asambleas consideren oportunas dentro del Centro de Trabajo. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por los propios trabajadores/as, si así lo solicitaran, en un número no inferior al 33% de la plantilla. Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores/as y la Dirección General de la Empresa. Con el mismo fin se podrán realizar asambleas parciales, que aún convocándolas en horas laborales, pudieran garantizar el funcionamiento de la Empresa, atendiendo a su específica actividad.

La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección General de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, nombre de las personas no pertenecientes a la Empresa que pudieran asistir a la misma, así como la duración previsible.

Artículo 101.- Los Secretarios de Secciones Sindicales excepto cuando sean miembros del Comité de Empresa, independientemente de los derechos establecidos por las Normas Laborales y suplementando a éstos, se les reconoce un crédito anual de 15 horas para sus actividades sindicales.

CAPÍTULO XII

RETRIBUCIONES

Con la finalidad de establecer un sistema retributivo por el que la progresión salarial dentro de cada grupo Profesional se encuentre ligada al nivel de calidad en el trabajo (desempeño) y que las decisiones de promoción se basen en criterios objetivos y se lleven a cabo en el marco de un proceso normalizado, se adjunta como Anexo 4 de este Convenio el Acuerdo de Progresión Salarial de 2-12-2011 firmado entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores por el que se instrumentaliza el nuevo Plan de Progresión retributiva.

Artículo 102.- La retribución del personal, comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario Compactado, que será para cada grupo profesional, el que bajo idéntico epígrafe consta en el Anexo 2 del Convenio.
- b) Plus de Presencia, que será para cada grupo profesional, el que bajo idéntico epígrafe consta en el Anexo 2 del Convenio.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

c) Plus Personal Convenio 2001, es de aplicación únicamente para el personal que figuraba en plantilla a la firma del Convenio 2001. Se devengará de la misma forma que hasta ahora se devengaba dicho complemento, quedando sus valores reflejados en el Anexo 3 del Convenio.

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado, y será retribuido en las 17 pagas del año.

c) Complemento "Ad personam", que recoge la diferencia entre el Salario Compactado, Plus de Presencia, y complementos que venía percibiendo el empleado hasta la fecha y el nuevo Salario Compactado y Plus de Presencia que percibirá como consecuencia de la nueva clasificación profesional. Así mismo recogerá los "Incrementos de Convenio 2012-2014".

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado, y será retribuido en las 12 pagas del año.

e) Plus de Nocturnidad, será abonado al trabajador/a que realice su jornada laboral entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en las condiciones que establece la legalidad vigente. A partir de la firma del convenio, su retribución se calculará en base a la aplicación del 25% del Salario Compactado, de la grupo profesional del trabajador que desempeñe dicho turno, con un mínimo de 100 EUR y hasta un máximo de 350 EUR mensuales.

f) Plus de Festividad, se abonará a los trabajadores/as que presten sus servicios en domingos o días festivos, exceptuando el personal que sea contratado exclusivamente para trabajar fines de semana y festivos.

Sus valores económicos aparecen reflejados en los artículos 58 y 59 de este Convenio.

El Salario Compactado y el Plus Personal Convenio 2001, se abonarán en las doce mensualidades ordinarias del año, y asimismo en las cinco gratificaciones extraordinarias.

Artículo 103.- El abono de las retribuciones se efectuará al mes siguiente de su devengo, excepto el Salario Compactado, el Plus Convenio 2001 y el Complemento "Ad personam".

No habrá lugar a Plus de Presencia, cuando no se trabaje, excepto los siguientes supuestos, que se abonarán por el mismo importe que le hubiera correspondido al trabajador/a, de estar prestando servicio:

a) En vacaciones, y en el día de permiso anual retribuido.

b) En Incapacidad temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

c) En Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del día 31 de baja.

d) En situaciones de internamiento hospitalario, a partir del día en que se produzca éste. No se considerarán los ingresos para chequeos médicos.

e) Durante los 17 días de permiso por matrimonio del trabajador/a.

f) Por nacimiento de hijo/a, hasta 3 días

g) Por fallecimiento de cónyuge, hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 3 días y si la causa origina traslado, hasta 6 días.

h) Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 2 días y si la causa origina traslado, hasta 6 días.

i) Por intervención quirúrgica del cónyuge, padres e hijo/a, 1 día, y si requiere hospitalización con ingreso o dependencia familiar, hasta 3 días.

j) Por intervención quirúrgica de hermano/a que requiera hospitalización con ingreso, 1 día.

Artículo 104.- Los trabajadores/as percibirán cinco gratificaciones extraordinarias en los meses de febrero, junio, julio, septiembre y diciembre, y se abonarán de acuerdo con los siguientes conceptos: Salario Compactado y Plus Personal Convenio 2001.

Artículo 105.- El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos, que se solicitarán con un mínimo de 48 horas de antelación, a cuenta por el trabajo ya realizado, hasta un máximo del 90% de las percepciones devengadas.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 106.- Las retribuciones que por los diferentes conceptos figuran en los Anexos de este texto están actualizadas a los valores económicos de 2012, es decir, con la aplicación de los incrementos pactados.

Para el año 2012, se acuerda un incremento de 750 Euros brutos anuales que se abonaran a razón de 62,5 Euros brutos en las 12 mensualidades ordinarias del año bajo el concepto de "Ad personam". Dicho incremento se aplicara únicamente para el personal que figura de alta en la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2011.

Para el año 2013, se acuerda un incremento de 725 Euros brutos anuales que se abonaran a razón de 60,4 Euros brutos en las 12 mensualidades ordinarias del año bajo el concepto de "Ad personam". Dicho incremento se aplicara únicamente para el personal que figura de alta en la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2012.

Para el año 2014, se acuerda un incremento de 725 Euros brutos anuales que se abonaran a razón de 60,4 Euros brutos en las 12 mensualidades ordinarias del año bajo el concepto de "Ad personam". Dicho incremento se aplicara únicamente para el personal que figura de alta en la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2013.

CAPÍTULO XIII

TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 107.- La Dirección General de la Empresa, podrá acordar el traslado de un trabajador/a de una a otra Área Funcional, Sección o puesto de trabajo, cuando los cambios de organización, implantación de nuevos métodos, necesidades de la producción o circunstancias análogas lo hagan necesario, comunicándolo con una antelación de cinco días al trabajador/a afectado y al Comité de Empresa, y sin perjuicio del derecho que les asiste para formular la reclamación oportuna ante la jurisdicción competente.

Para llevar a término la movilidad funcional a que se hace referencia en el apartado anterior, no se tendrá otras limitaciones, que las exigidas por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de tareas inferiores, en los que mantendrá la retribución del puesto de origen, todo ello en función de lo establecido en el Artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Esta movilidad funcional no podrá ejercitarse si constituyese vejación, perjudicara gravemente la formación profesional o se empleara como fórmula sancionadora, sin causa legal que lo justifique.

Artículo 108.- Los trabajadores/as podrán solicitar de la Dirección General de la Empresa la permuta de sus puestos de trabajo, siempre que ambos solicitantes tengan iguales Grupos Profesionales y percepciones salariales, manifestando por escrito las causas de su solicitud. De no existir impedimentos objetivos la Dirección General aceptará la permuta solicitada.

Artículo 109.- Cualquier trabajador/a que figure en plantilla a la fecha de la firma de este Convenio, y que por necesidades de la Empresa se vea obligado a la movilidad geográfica, en un radio superior a 50 Km. del término municipal de Barcelona, los gastos para su traslado irán a cargo de la Empresa, siempre y cuando la distancia entre la residencia habitual del trabajador/a y el nuevo Centro de Trabajo supere los 50 Km.

CAPÍTULO XIV

MEJORA DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 110.- El trabajador/a que cause baja por enfermedad o accidente no laboral, percibirá el 100% de sus retribuciones, previo justificante médico, excluido el Plus de Presencia, que se abonará excepcionalmente en razón a lo dispuesto en el Artículo 103 de este Convenio.

Artículo 111.- Durante el tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de incapacidad permanente total, si la misma pudiera ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, permitiéndole la incorporación a su puesto de trabajo, tendrá derecho a reserva del mismo durante un periodo de 2 años, a contar desde la fecha de la resolución por la incapacidad permanente total.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 112.- En la medida de sus posibilidades la Empresa tratará de acoplar a puestos de trabajo que permitan mantener una actividad profesional, a aquellos trabajadores/as que por deficiencia física sobrevenida no se hallen en condiciones de desempeñar las funciones propias de su Grupo Profesional.

En estos casos al trabajador/a se le aplicará el Salario Compactado i el Plus de Presencia del Grupo que pase a desempeñar en la cuantía de la diferencia, entre lo que cobre de pensión de la Seguridad Social y el salario que le correspondiera por el puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 113.- El personal activo y pasivo de la Empresa tendrá derecho, en caso de defunción, dentro del término municipal de Barcelona, a un servicio fúnebre gratuito, nº 6 o equivalente, del catálogo vigente, con tanatopraxia, una corona, 100 recordatorios, 1 coche de acompañamiento, sala velatorio, derechos de inhumación, incineración y urna cineraria nº 3 o equivalente, del vigente catálogo, en caso de incineración.

Artículo 114.- En el supuesto de que el trabajador/a falleciera fuera del término municipal de Barcelona, sus derechohabientes percibirán, en concepto de compensación por gastos de entierro, siempre que la factura de dichos gastos figure a nombre del trabajador/a, una indemnización equivalente al importe del servicio que hubiera sido prestado en la Empresa.

Artículo 115.- En caso de defunción, dentro del término municipal de Barcelona, del cónyuge, hijos o padres de un trabajador/a de la Empresa, se le prestará el servicio nº 5, concediéndosele un ajuste del 50% sobre el precio de dicho servicio y complementos relacionados en el Artículo 113, excepto la sala velatorio, que será gratuita, siendo necesario que la factura se extienda a nombre del trabajador.

Si falleciesen abuelos, nietos o hermanos de un trabajador/a de la Empresa el ajuste será del 25%, sobre los conceptos descritos anteriormente.

En cualquier caso el parentesco a que se refieren los párrafos precedentes se tendrán por indistintos, sean por consanguinidad o por afinidad.

Si se contrata un servicio fúnebre cuyo importe, incluidos complementos, fuese superior al importe del servicio nº 5, (nº. 6 en caso de fallecimiento del trabajador), se concederá sobre la diferencia resultante los ajustes siguientes:

- a) En caso de defunción del trabajador/a 25%.
- b) Ídem del cónyuge, hijos y padres 10%.
- c) Ídem de abuelos, nietos y hermanos 5%.

Los derechos reconocidos anteriormente, en los artículos 113, 114 y 115, no serán de aplicación si los servicios estuvieran contratados con entidades aseguradoras.

CAPÍTULO XV

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 116.- Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección General de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general.

Artículo 117.- Se considera falta laboral, toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de los trabajadores/as, establecidos en las disposiciones de aplicación en el presente Convenio. En virtud de su gravedad se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 118.- Son faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferior a una hora, en el inicio de la jornada ó tras el descanso. Si de tal retraso se derivaran perjuicios en los servicios, o al trabajador/a que debe ser relevado/a, este retraso se calificará de falta grave.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

2. No presentar, en plazo de tres días la baja de enfermedad cuando se falte al trabajo por dicha causa, exceptuándose de esta circunstancia si se probara la imposibilidad manifiesta de haberlo efectuado.
3. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
4. Sostener discusiones relativas a asuntos ajenos al trabajo durante las horas de servicio.
5. El incumplimiento de las normas de seguridad que no ocasionen accidente o daños, tanto a personas como a útiles de trabajo.
6. Ausentarse del puesto de trabajo sin permiso de la Empresa dentro de la jornada de trabajo. Tendrá esta misma consideración, el ausentarse del puesto de trabajo, cuando por la especial característica de su cometido se precise la continuidad de una persona en esa tarea, aún cuando haya terminado su jornada normal y no estuviera el personal que debía suplirle en ese puesto de trabajo.

Artículo 119.- Son faltas graves:

1. La desobediencia en cualquier materia de servicios. Si de ella se derivaran situaciones de escándalo o mala imagen para la Empresa tendrán la consideración de muy graves.
2. El retraso en la entrada al trabajo superior a una hora, salvo que de él se deriven quebrantos graves en el servicio, en cuyo caso se calificará de muy grave.
3. Faltar al trabajo 1 día sin causa que lo justifique.
4. Quebrantar la corrección debida en los actos de sepelio o en el trato con los familiares de los difuntos. Si de ello se produjera escándalo, en menoscabo de la buena imagen de la Empresa, la falta se calificará de muy grave.
5. Aceptar cantidades en concepto de gratificación por los servicios de la Empresa; si se condicionara, exigiera o protestara por considerar mezquina la cantidad recibida, el acto se estimará como deslealtad y la falta se calificará de muy grave.
6. Hacer propaganda u oferta de servicios, que no presta la Empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras se esté de servicio.
7. Sostener discusiones con los trabajadores/as. Si ello produjera alteración en el servicio o escándalo se considerarán muy grave.
8. Abandonar el puesto de trabajo sin causa grave que lo justifique.
9. Simular la presencia de otro trabajador/a registrando o firmando por él.
10. La negligencia o desidia en el trabajo, cuando produzca daños para la Empresa o sus bienes o afecte a la calidad o rendimiento en el trabajo.
11. La imprudencia de cualquier clase, que ocasionara accidente o daños, tanto a personas como a elementos o locales de trabajo. Si los hechos se derivan del incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, o fueran a causa de temeridad la falta se calificará de muy grave.
12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear para usos propios elementos de la Empresa, aún cuando fuera después de la jornada laboral.
13. La indiscreción en los actos de servicio aunque no motive reclamación por parte de terceros.
14. El estado de embriaguez, alcoholismo o el consumo de estupefacientes, durante la jornada de trabajo, si no causa perjuicios a la Empresa o es motivo de escándalo. Si fuese reiterada la falta o como consecuencia de ello fuera causa de escándalo o produjera reclamación por parte de los usuarios del servicio, se calificará de muy grave.
15. Las ofensas verbales a otro trabajador/a de la Empresa, o mantener discusiones violentas con los compañeros del trabajo.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

17. La desobediencia en materia de servicio manifestada de palabra o en forma incorrecta.

18. La falta de aseo personal o el uso de prendas de vestir que no correspondan a los uniformes que facilita la Empresa o que pudieran producir escándalo, cuando se trate de trabajadores/as que intervengan en sepelios, tengan trato con el público, o deban acudir a domicilios mortuorios.

19. La acumulación de tres faltas leves, no prescritas en virtud de los plazos transcurridos desde que se sancionaron.

20. Las calificadas como tal en el Artículo 118.

Artículo 120.- Son faltas muy graves:

1. Las previstas en el número 2 del Artículo 54 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. El fraude, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo.

3. La violación del secreto de la correspondencia dirigida a la Empresa o que ésta dirigiera a cualquier destinatario, y cuando se revelaren a elementos ajenos a la Empresa, cualquier dato de los documentos de trabajo o se obtuviera copia de éstos, sin autorización de la Dirección General de la Empresa, estas acciones serían calificadas como deslealtad.

4. Cualquier otro supuesto de deslealtad, tal como ofertar servicios o suplidos que son objeto de oferta de la Empresa.

5. El acoso sexual verbal y/o físico a otro trabajador/a de la Empresa.

5 (bis). El acoso moral o psicológico.

6. La reiteración en dos faltas graves, no prescritas en virtud de los plazos transcurridos desde que se sancionaron.

7. Las calificadas como tal en el Artículo 119.

Artículo 121.- Para la imposición de sanciones se precisará, en todos los casos, comunicación escrita al interesado, quien deberá firmar el enterado de la misma, en la que se hagan constar los hechos que la motivaron, la fecha de éstos y la calificación de la falta.

Cuando de falta muy grave se calificaran unos hechos, se dará cuenta al trabajador/a, dándole un plazo de ocho días naturales, para que en su descargo, aduzca cuanto estime oportuno. Asimismo se dará cuenta al Comité de Empresa y al Delegado Sindical del Sindicato al que esté afiliado, siempre y cuando se tenga constancia de tal afiliación, para que asimismo y en igual plazo alegue lo que tenga por conveniente.

Las sanciones podrán ser recurridas en los plazos establecidos en el ordenamiento laboral vigente.

Artículo 122.- Atendiendo la calificación de faltas podrán imponerse las sanciones siguientes:

Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días y/o traslado de Área funcional. Despido.

Artículo 123.- La facultad sancionadora de la Dirección de la Empresa prescribirá, a partir del momento que tuvo conocimiento de los hechos motivo de la sanción, en los siguientes plazos:

Para faltas leves: 10 días.

Para faltas graves: 20 días.

Para faltas muy graves: 60 días y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 124.- Sólo será perceptivo la instrucción de expediente contradictorio en los supuestos de sanción por faltas graves y muy graves a los representantes obreros integrantes del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención. En estos supuestos deberán ser oídos, además del interesado, el Comité de Empresa y el Sindicato al que pertenezcan.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Artículo 125.- Las sanciones deberán ser anotadas en el libro de sanciones de la Empresa y en el expediente personal de los interesados. Se cancelarán por el simple transcurso del tiempo, en los siguientes plazos:

Por faltas leves: a los 3 meses.

Por faltas graves: a los 10 meses.

Por faltas muy graves: a los 18 meses.

La sanción de despido, por llevar emparejada la separación de la Empresa, no se cancelará en ningún caso.

Cuando, dentro de los períodos de vigencia de una sanción, al trabajador/a le fuese concedido algún premio o mención por la Empresa, aquella quedará inmediatamente cancelada.

CAPÍTULO XVI

PREMIOS Y ACTIVIDAD CULTURAL

Artículo 126.- Se establecen anualmente hasta cuatro premios de 1.200,00 EUR, que recompensen las mejores sugerencias sobre el trabajo, que permitan a la Empresa obtener una mayor productividad y calidad en beneficio de los usuarios. Estos premios se harán efectivos antes de las vacaciones o a fines de año.

Artículo 127.- Todo trabajador/a que lo desee, podrá remitir, por escrito, su idea a la Dirección General de la Empresa, que procederá a su evaluación, previo estudio de la sugerencia por una comisión integrada por el Director/a de Recursos Humanos, el Director/a de Comunicación y Calidad, y el propio Director/a de Área a la que pertenezca el trabajador/a que pudiera ser objeto de la distinción y premio, así como por el Secretario del Comité de Empresa.

Artículo 128.- La Dirección General de la Empresa podrá establecer menciones para aquellos trabajadores/as, que por actos extremos del cumplimiento del deber, se hagan merecedores de ellas. Las menciones deberán figurar en el expediente personal y cancelarán cualquier antecedente negativo que tenga vigencia. El Comité de Empresa podrá proponer a la Dirección General a aquellos trabajadores/as que pudieran ser merecedores de distinción, razonando las causas que deberán ser precisas y probadas.

Artículo 129.- Los 24.000,00 Euros que la Empresa asigna anualmente, para subvencionar la formación de los trabajadores, así como de sus hijos, pasarán a formar parte del fondo económico de la Asociación de Trabajadores creada, entre otras funciones, al efecto. Cada año, a primeros de septiembre, la Empresa traspasará a dicha Asociación la citada cantidad y la Asociación emitirá, no mas tarde de primeros de septiembre en cualquier caso siempre que la Empresa se lo solicite, Certificación acreditativa del destino de dicho importe, y en cualquier caso que la Empresa lo solicite.

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES VARIAS

Primera.- La Empresa deberá tener cubierto el riesgo de responsabilidad civil del personal que por acciones derivadas del desempeño de su función pudiera incurrir en esa responsabilidad.

Segunda.- El período de privación de libertad, como consecuencia de accidente, ocurrido al conducir un vehículo de la Empresa, no podrá ser estimado como falta injustificada de asistencia al trabajo, sin perjuicio de que se impongan las sanciones que procedan, si se estimara por la autoridad competente que el responsable del mismo incurrió en responsabilidad por negligencia o infracción de las normas de circulación.

Tercera.- Los conductores, adscritos a la plantilla de la Empresa, en el supuesto de retirada del permiso de conducción, sin que infiera haber incurrido en responsabilidad por negligencia, impericia o infracción de las normas de circulación, en tanto dure dicha situación, pasarán a desempeñar las funciones propias del grupo, sin pérdida alguna de las percepciones correspondientes a las que ostentaban.

Cuarta.- A los trabajadores/as que se vieran privados de libertad y posteriormente existiera sentencia absolutoria o sobreseimiento de causa, excepción hecha en los supuestos de indulto, se les respetará el puesto de trabajo que venían desempeñando. No devengarán retribución alguna durante el período de privación de libertad, ni se tomará en cuenta dicho período a efectos de cómputo de antigüedad.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Quinta.- Los trabajadores/as que obligatoriamente deban llevar uniformidad de Empresa, respetarán las prendas de trabajo que se le entreguen durante la vigencia de las mismas.

Igual tratamiento tendrá la uniformidad obligatoria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como equipos de protección individual.

Sexta.- Anualmente un Comité paritario formado por representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, revisarán y estudiarán la entrega de dicha uniformidad, quedando el acuerdo en Acta, la cual será entregada al Área de Administración y Servicios, Sección Compras para su gestión.

Séptima.- Las prendas de trabajo o uniforme son propiedad de la Empresa, y serán de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones de la Empresa o fuera de ellas, en el caso de que la salida sea en cumplimiento de sus funciones laborales.

Incluye la obligación por parte de la Empresa, la limpieza y mantenimiento de la uniformidad que son de su propiedad.

Octava.- Se constituirá una Comisión Mixta que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan formado parte de la negociación de este Convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y tendrá además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a) Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el Convenio, sin alterar los acuerdos del mismo.
- b) Seguir la marcha de la Empresa para su información al Comité de Empresa.
- c) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente Convenio.
- d) Remitir el Texto del Convenio para su homologación y registro, por la Autoridad Laboral competente.
- e) A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de la aplicación del Convenio.
- f) De igual forma será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. En estos efectos, la Comisión Mixta levantará la correspondiente Acta.
- g) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo en el caso que el periodo de consultas haya finalizado sin acuerdo de conformidad con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y emitirá su opinión en el plazo de 7 días desde que tenga entrada a la citada Comisión.
- h) Los acuerdos que se puedan adoptar en el seno de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán la misma eficacia y valor que el texto del Convenio en atención al artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

Novena.- En lo no previsto en el presente texto se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Laboral vigente, en especial al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RDL 1/1995, de 24 de marzo y normas complementaria.

Décima.- Las partes se comprometen a dirigirse al Tribunal Laboral de Catalunya en el supuesto de discrepancias en la interpretación del Convenio, como paso previo a otras acciones.

ANEXO 1.- INVENTARIO DE PUESTOS DE TRABAJO

Grupo 1.- Dirección y Subdirección.

Director/a General

Misión.- Dirigir la Empresa y dinamizar el equipo directivo para conseguir los objetivos estratégicos fijados y los resultados programados.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Director/a Corporativo

Misión.- Dar soporte estratégico y técnico a la Dirección General, trabajando para el cumplimiento de los objetivos fijados y para conseguir los resultados programados.

Director/a de Administración y Servicios

Misión.- Dirigir y coordinar las políticas financieras, contables, de servicios internos y de RRHH, para conseguir los objetivos fijados y los resultados programados.

Director/a de Contratación y Logística

Misión.- Dirigir y coordinar los equipos de trabajo, instalaciones y recursos del Área.

Director/a de Tanatorios

Misión.- Dirigir y coordinar el equipo de personas, recursos y las instalaciones de los Tanatorios de la Empresa.

Director/a de Marketing

Misión.- Dirigir y coordinar las políticas de imagen, comunicación y calidad de la Empresa.

Director/a Industrial

Misión.- Dirección y coordinación de la fábrica.

Subdirector/a Administración y Servicios

Misión.- Dar soporte al Director del Área para conseguir los objetivos programados, sustituyéndolo en sus funciones cuando sea necesario.

Subdirector/a de Contratación y Logística

Misión.- Dar soporte al Director en la gestión de los equipos de trabajo, instalaciones y de los recursos del Área.

Subdirector/a de Tanatorios

Misión.- Dar soporte al Director del Área en la dirección de personas, recursos e instalaciones de los tanatorios, sustituyéndolo cuando sea necesario.

Subdirector/a de Marketing

Misión.- Dar soporte al Director del Área para conseguir los objetivos programados, sustituyéndolo en sus funciones cuando sea necesario.

Subdirector/a Industrial

Misión.- Su función principal es dar apoyo al Director Industrial en la dirección y coordinación del desarrollo de la fábrica, así como optimizar el trabajo de su personal.

Grupo 2.- Responsables

Responsable de Control y Gestión

Misión.- Coordinación de personas y medios en el ámbito del control financiero de la Empresa.

Responsable de Contabilidad

Misión.- Coordinación de personas y medios en el ámbito contable de la Empresa.

Responsable de Compras y Gestión de Stocks

Misión.- Coordinación de personas e instalaciones en el ámbito de las compras y de la gestión de stocks de la Empresa.

Responsable de RRHH

Misión.- Coordinación del equipo técnico y administrativo, y de las políticas de desarrollo corporativo de la Empresa.

Responsable de Informática

Misión.- Coordinación del equipo y los medios de la sección de Informática.

Responsable de Contratación

Misión.- Coordinación de las personas, funciones y recursos que integran Contratación.

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Responsable de logística

Misión.- Coordinación de las personas, funciones y recursos que integran Logística.

Responsable de tanatorios

Misión.- Coordinación del tanatorio que tenga asignado, velando por el equipo de personas, instalaciones y usuarios a su cargo.

Responsable de Producción

Misión.- Coordinación tanto de personas como de instalaciones en todos los ámbitos de la producción.

Responsable de Comercial

Misión.- Desarrolla y ejecuta la política comercial de la producción.

Responsable de Oficina Técnica

Misión.- Coordinación de actividades y personas en el ámbito de la Oficina Técnica.

Responsable de Driving

Misión.- Coordinación tanto de personas como de instalaciones en el ámbito del almacén de fábrica.

Responsable de Mantenimiento

Misión.- Coordinación tanto de personas como de instalaciones en el ámbito del Mantenimiento Industrial.

Responsable de Marketing

Misión.- Coordinar la política de comunicación y calidad de la Empresa

Grupo 3.- Técnicos especialistas.

Secretaria de Dirección General

Misión.- Dar soporte a la Dirección General facilitando y potenciando las tareas programadas.

Contable

Misión.- Control administrativo y registro contable de la facturación de la Empresa.

Controller

Misión.- Desarrollo técnico del control financiero de la Empresa.

Comprador

Misión.- Desarrollar la política de compras fijada desde la Dirección del Área.

Técnico en RRHH

Misión.- Desarrollo de las políticas de RRHH fijadas por la Dirección del Área.

Técnico de Sistemas

Misión.- Mantenimiento y desarrollo del sistema informático de la Empresa.

Asesor Comercial

Misión.- Recepción, contratación y asesoramiento, tanto a particulares como a Compañías Aseguradoras, actuando como un intermediario y representante de la Empresa, en el ámbito que le ha sido asignado.

Técnico en Protocolo

Misión.- Organizar y dirigir el protocolo funerario en el acto social del servicio fúnebre.

Tanatopractor

Misión.- Realizar las prácticas higiénicas y sanitarias de conservación del difunto, para su correcta presentación, así como otras prácticas sanitarias complementarias.

Técnico Industrial

Misión.- En máquinas, programar y montar la máquina para la producción; en ebanistería, acabar la producción; en barniz, acabar con barniz y tapizar; en mantenimiento, reparar y mantener las máquinas; en logística, movimiento y distribución estratégica del material.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 6 d'agost de 2012

Técnico de Marketing

Misión.- Desarrollar la política de comunicación y calidad de la Empresa.

Grupo 4.- Servicios y producción

Administrativo (Administración y RRHH)

Misión.- Realizar labores administrativas dando soporte al funcionamiento general del Área.

Operadores Informáticos

Misión.- Realizar labores de mantenimiento del sistema así como atención a la resolución de problemas de los usuarios, tanto a nivel de software como hardware.

Administrativo (Contratación y Logística)

Misión.- Realizar labores administrativas dando soporte al funcionamiento general del Área.

Conductor

Misión.- Conducción de los vehículos fúnebres para efectuar traslados de los difuntos.

Personal de Tanatorios

Misión.- Dar atención, información y organización del servicio a las familias y al público en el lugar de celebración del acto.

Personal de Tanatopraxia

Misión.- Realizar la práctica higiénica sanitaria para la correcta presentación del difunto.

Administrativo de Servicios y Producción

Misión.- Realizar tareas administrativas dando soporte al funcionamiento general del Área a la que se esté adscrito.

Operario Industrial

Misión.- En Máquinas, alimentar la máquina para la producción; en ebanistería, montar las piezas; en barniz, lijar y barnizar; y en tapicería, tapizar y ornamentar.

Administrativo de Marketing

Misión.- Dar atención e información al cliente, canalizando las llamadas hacia las diferentes Áreas. Elabora los productos de comunicación y el material gráfico (recordatorios).

ANEXO 2.- SALARIO GRUPO PROFESIONAL

Retribuciones básicas mensuales- año 2012

CATEGORIA	Salario compactado	Plus presencia
Grupo 1:		
Director/Subdirector de área	2.453,91 EUR	417,03 EUR
Grupo 2:		
Responsables	1.744,86 EUR	296,85 EUR
Grupo 3:		
Técnicos	1.363,15 EUR	231,96 EUR
Grupo 4:		
Servicios y Producción	982,11 EUR	166,12 EUR

Complementos no incluidos en las retribuciones básicas-año 2012

Quebranto Moneda	103,8 EUR
Desplazamientos en Catalunya hasta a 30Km	3,5 EUR
Más de 30 Km. y hasta 100 Km..	11,16 EUR
Más de 100 Km. y hasta 300 Km.EUR	16,72 EUR
Más de 300 Km..	20,76 EUR
Resto de territorio español	0,17 EUR x Km
Resto de territorio español con acompañantes	0,20 EUR x Km
Al extranjero	0,24 EUR x Km
Al extranjero con acompañantes	0,31 EUR x Km

Dilluns, 6 d'agost de 2012

ANEXO 3.- VALORES PLUS PERSONAL CONVENIO 2001

Actualizados a la firma del convenio (Importe en euros)

CATEGORIAS	2 y 3 quinquenios	4 y sucesivos quinquenios
Delineante	45,04	30,39
Oficial de información	45,04	30,39
Auxiliar tanatorios	45,04	30,39
Especialista	45,42	30,74
Oficial 2ª de servicios	46,72	31,34
Oficial 2ª	46,72	31,34
Oficial 2ª admvo servicios	48,49	32,37
Of.2ª.administrativo	48,49	33,37
Funerario Of 1ª	48,59	32,43
Oficial 1ª de servicios	48,59	32,43
Of. 1ª. De almacén	48,59	32,43
Oficial 1ª.	48,59	32,43
Tanatopractor	48,59	32,43
Oficial de tanatorios	48,49	32,53
Agente	49,59	33,04
Oficial de protocolo	49,59	33,04
Of..admvo. de servicios	49,59	33,04
Of.1ª.administrativo	49,59	33,04
Of.1ª.informático cem.	49,59	33,04
Operador informático	49,59	33,04
Programador	49,59	33,04
Secretaria dirección general	49,59	33,04
Agente aux. Contratación	49,59	33,04
Jefe de 2ª	50,57	33,60
Encargado	50,57	33,60

Todas las categorías descritas pasan a grupos profesionales.

ANEXO 4.- ACUERDO PROGRESIÓN SALARIAL

Los incrementos salariales derivados de la evaluación del desempeño estarán vinculados a la matriz de incrementos. La cuantía del incremento se recogerá en su complemento variable por desempeño.

Las bandas salariales para los años 2012, 2013 y 2014 son las representadas en estos cuadros.

BANDA SALARIAL 2012

GRUPO	Mínimo de banda	Nivel medio en banda	Nivel alto en banda	Máximo de banda
Grupo 1	46.721	57.200	70.720	84.750
Grupo 2	33.225	39.520	44.720	51.750
Grupo 3	25.957	29.120	31.720	40.450
Grupo 4	18.689	20.800	22.880	30.250

BANDA SALARIAL 2013

GRUPO	Mínimo de banda	Nivel medio en banda	Nivel alto en banda	Máximo de banda
Grupo 1	46.721	58.675	70.720	85.475
Grupo 2	33.225	39.520	44.720	52.475
Grupo 3	25.957	29.120	31.720	41.175
Grupo 4	18.689	20.800	22.880	30.975

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 6 d'agost de 2012

BANDA SALARIAL 2014

GRUPO	Mínimo de banda	banda	Nivel medio en banda	Nivel alto en banda	Máximo de banda
Grupo 1	46.721		57.200	70.720	86.200
Grupo 2	33.225		39.520	44.720	53.200
Grupo 3	25.957		29.120	31.720	41.900
Grupo 4	18.689		20.800	22.880	31.700

Barcelona, 31 de juliol de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f. per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia