

Dimecres, 30 d'agost de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 27 d'abril de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08002592011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de desembre de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; 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 i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08002592011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERVEIS FUNERARIS DE BARCELONA, SA PARA LOS AÑOS 2016-2019.

PRELIMINAR.

Las referencias contenidas en este convenio a trabajador o empleado deberán ser entendidas como trabajador/trabajadora y empleado/empleada.

CAPÍTULO I.

Ámbito del convenio, denuncia y aplicación.

Artículo 1.

El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre Serveis Funeraris de Barcelona, SA (en adelante, empresa) y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo ubicados en la ciudad de Barcelona y su área metropolitana. No será de aplicación al personal que presta sus servicios en Manresa.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

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 4 años, correspondiendo éstos a los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

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.

La propuesta de rescisión o revisión del convenio deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación mínima de 3 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 1 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 esté 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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

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.

Grupos profesionales:

1. Dirección y subdirección:

- Director/a General.
- Director/a de Áreas de Negocio.
- Director/a de Áreas Corporativas.

2. Responsables:

- Responsable de Áreas Corporativas (Administración y Finanzas, Gestión de Personas, Sistemas, Compras Mantenimiento, Calidad, Marketing, Contact Center, otros).
- Responsable de contratación.
- Responsable de producción (fábrica).
- Responsable de operaciones (logística, tanatorios, tanatopraxia, otros).

3. Técnicos especialistas:

- Técnicos de áreas corporativas (Administración y Finanzas, Gestión de Personas, Sistemas, Compras Mantenimiento, Calidad, Marketing, Contact Center, otros).
- Asesor II.
- Técnico en Protocolo.
- Tanatopractor.
- Técnico Industrial.

4. Servicios y producción:

- Administrativo (Áreas corporativas y/o de negocio).
- Asesor I.
- Conductor.
- Personal de Tanatoris.
- Auxiliar de Tanatopraxia.
- Administrativo Servicios y Producción.
- Agente de Contact Center.
- Operario Industrial.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Clasificación en función de la permanencia.

Artículo 9.

Por razón de la permanencia en la empresa, los trabajadores/as se clasifican en fijos o temporales.

Artículo 10.

Son trabajadores/as fijos, aquellos quienes realizan actividades que por su naturaleza tienen carácter permanente.

Artículo 11.

Son trabajadores/as temporales aquellos que se contratan para la realización de obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, los interinos y todos aquellos contratados bajo una modalidad de contratación temporal acorde con la legislación vigente en cada momento.

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 1 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 12.

En los contratos a tiempo parcial, se podrán efectuar horas complementarias, conforme se determina en la legislación vigente y en concreto, en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en un porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60% 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. La realización de horas complementarias se podrá preavisar con 1 día de antelación.

Artículo 13.

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 14.

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 15.

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. La medición de los anteriores parámetros se lleva a cabo a través del indicado NPS.

Artículo 16.

Anualmente se llevarán a cabo auditorías internas, de acuerdo con las diversas normas de calidad certificadas y establecidas en cada momento, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO V.

Ingreso, período de prueba y cese.

Artículo 17.

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 18.

Las vacantes 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 vacantes.

Artículo 19.

Las plazas vacantes que, en su caso, pudieran suponer una movilidad funcional y/o 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.

No obstante, la Dirección 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. En todo caso, se informará del resultado de la contratación al Comité de empresa.

Artículo 20.

En los ingresos se establecen los siguientes períodos de prueba:

Grupo 1 y 2: 6 meses.

Grupo 3 y 4: 2 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 21.

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 22.

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, de 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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

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 1 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 23.

La petición de jubilación se formulará por escrito, con una antelación mínima de 3 meses, excepto personal de Dirección que deberá solicitarla con 6 meses.

Artículo 24.

Los trabajadores/as que cumplan 65 años y tengan cubiertas las condiciones que para la jubilación exige la normativa de la Seguridad Social, podrán causar baja por jubilación en la empresa sin necesidad de cursar el preaviso.

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

CAPÍTULO VI.

Contratas y subcontratas.

Artículo 25.

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.

CAPÍTULO VII.

Formación y promoción interna.

Artículo 26.

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.

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 27.

Anualmente, la Dirección del Área de Gestión de Personas compartirá con el Comité de empresa el Plan de Formación, que responda a las necesidades formativas de la empresa.

Artículo 28.

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 29.

La aprobación definitiva de la implantación del Plan de formación es potestad de la Dirección General de la empresa.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 30.

Dentro de la formación profesional y continua en la empresa, se contemplan 2 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 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 supondrá retribución adicional alguna.

Artículo 31.

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.

CAPÍTULO VIII.

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, plus de festividad, descansos y vacaciones.

Jornadas y horarios.

Artículo 32.

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 áreas en servicio de 24 horas, la Dirección 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.

Artículo 33.

Los calendarios laborales, se establecerán anualmente, mediante acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

El calendario, con carácter general, contemplará el cómputo anual de horas trabajadas, los días laborables, festivos, los periodos y horarios.

Este calendario será comunicado y compartido a fecha 1 de diciembre, a cada grupo de trabajadores y centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, la empresa establecerá el calendario laboral necesario para el desarrollo de la actividad.

Artículo 34.

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, la jornada irregular, festivos, turnos y días de disponibilidad (TD), así como el lugar o centro de trabajo. La Dirección de la empresa determinará los horarios de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose establecer diferentes horarios por grupos de trabajadores/as, y centros de trabajo, evitando los tiempos improductivos. No obstante, por necesidades del servicio se contempla la modificación de los cuadrantes de turnos, festivos y Turnos de Disponibilidad anteriormente indicados con una anterioridad de 30 días a la efectividad del cambio.

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

1ª Quincena de noviembre: Entrega del primer trimestre del año siguiente.

1ª Quincena de febrero: Entrega del segundo trimestre del año.

1ª Quincena de mayo: Entrega del tercer trimestre del año.

1ª Quincena de agosto: Entrega del cuarto trimestre del año.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 35.

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 que se encuentre en Turno de Disponibilidad con la mayor antelación posible, dentro de su jornada laboral y será a cuenta de uno los días de Turno de Disponibilidad que le correspondan en el año (ver Artículo 37.) Esta jornada de trabajo no tendrá en ningún caso la consideración de jornada extraordinaria.

Artículo 36.

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 grupos de trabajadores y/o centros de trabajo.

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 37.

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 1 semana y con un tope anual por trabajador de máximo 6 semanas o el equivalente en días al año.

Artículo 38. Jornada anual y horarios.

Con carácter general se establece una jornada anual de 1.755 horas efectivas de trabajo para los años de vigencia del convenio. A efectos de cómputo anual de días de trabajo, se fija en 232 días/año para los años de vigencia del convenio. El máximo de fines de semana trabajados y festivos será de 24 fines de semana trabajados y 23 festivos para los años de vigencia del convenio. Las horas efectivas concretas para cada área o sección, del cómputo horario anual existente en el año 2011 serán respetadas a estos efectos.

Artículo 39. Día de permiso.

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 40.

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

Artículo 41.

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 42.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 43.

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 Real Decreto 1635/2011 sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de tiempo de presencia en los 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 44.

La mitad de las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en tiempo de descanso, dentro de los 2 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 45.

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 el personal vendrá obligado a trabajar en horas extraordinarias cuando sea requerido para ello, hasta un máximo de 2 horas diarias.

Artículo 46.

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.

Plus de festividad.

Artículo 47.

El personal que preste sus servicios en domingos o días festivos (sin contabilizar los enumerados en el artículo siguiente) percibirá una compensación económica de 16 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 48.

Se establece una compensación económica de 43 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, 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 49.

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 para el personal vinculado al servicio funerario, incluidos los asesores.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 50.

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.

Artículo 51.- Régimen de disfrute.

Se realizarán en 5 grupos, con un periodo de disfrute de 21 días consecutivos, iniciándose el día 10 de junio de cada año. El resto del período 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 52.

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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que le corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 53.

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 1 mes se computarán como unidad completa.

Artículo 54.

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

CAPÍTULO IX.

Permisos y excedencias.

Licencias.

Artículo 55.

El trabajador/a, avisando con la máxima antelación posible, y justificándose su causa, antes o después de haber disfrutado del permiso, tendrá derecho a faltar al trabajo, con percepción de retribución, en los casos siguientes:

Dimecres, 30 d'agost de 2017

- 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, 2 días, y si requiere hospitalización con ingreso, o dependencia familiar, hasta 3 días.
- f) Por intervención quirúrgica de hermano/a, que requiera hospitalización con ingreso, 2 días.
- 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 Artículo 46.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

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 Artículo 46.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre. 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 permisos.

Artículo 56.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 57.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se contempla lo regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 58.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad podrán 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 59.

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 60.

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 61.

Las licencias deberán solicitarse por escrito a la Dirección de Gestión de Personas. No obstante, las Direcciones de área podrán, directamente, conceder aquellas que tengan una duración máxima de hasta 3 días, previa comunicación al Área de Gestión de Personas.

Artículo 62.

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 63.

Se establecen 3 tipos de excedencias: la excedencia forzosa, la excedencia por cuidados de familiares y la excedencia voluntaria.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 64.

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 de Gestión de Personas, la fecha de toma de posesión del cargo, con la que se iniciará la correspondiente excedencia.

Artículo 65.

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.

Artículo 66.

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 3 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 2 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 67.

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 68.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 69.

Los trabajadores/as en situación de excedencia, contemplada en los artículos 67 y 68 deberán solicitar su reingreso en la empresa, por escrito y en plazo no inferior a 30 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 70.

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 71.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, 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.

Artículo 72.

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 73.

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 74.

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 75.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 76.

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 77.

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 78.

El número de Delegados de Prevención deberá ajustarse proporcionalmente a las modificaciones de plantilla, estableciéndose actualmente en 3 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 y siempre en función de las que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 79.

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 80.

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 81.

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 82.

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 83.

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.

Artículo 84.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 85.

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.

Artículo 86.

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 horas que correspondan al mes, salvo casos que puedan ser negociados individualmente con la Dirección General de la empresa.

Artículo 87.

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 88.

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 89.

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 de la empresa. Con el mismo fin se podrán realizar asambleas parciales que, aun 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 de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día el nombre y cargo de las personas no pertenecientes a la empresa que pudieran asistir a la misma, así como la duración previsible.

Artículo 90.

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.

Artículo 91.

La retribución del personal, comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base, que será para cada grupo profesional, el que bajo idéntico epígrafe consta en el Anexo I del convenio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 30 d'agost de 2017

El salario base actual es el resultado de incorporar a este concepto el antiguo Salario Compactado (anteriormente abonado en 17 pagas) y el antiguo Plus de presencia (anteriormente abonado en 12 pagas) cuyo importe total será fraccionado en 17 pagas iguales.

Podrá solicitarse el abono en 12 pagas, es decir, que las pagas podrán prorratearse mensualmente.

b) Plus Histórico Personal Convenio 2001 (PHPC), es de aplicación únicamente para el personal que figuraba en plantilla a la firma del convenio 2001.

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

c) Complemento "Ad personam":

Este complemento recoge importes procedentes de diferencias de salario, incrementos no consolidables en tabla, complementos consolidados, etc.

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado, y será retribuido en las 12 pagas del año, excepción hecha en los supuestos en los que proceda un cambio de grupo como consecuencia de una promoción. La compensación y absorción en el supuesto de cambio de grupo deberá efectuarse respetando, en todo caso, un mínimo de 500 EUR que se entiende garantizado, de manera que esta cantidad pactada no podrá verse afectada por la compensación y absorción.

Durante la vigencia del convenio para todo el personal en plantilla a 31 de diciembre del año anterior, siempre que acredite una antigüedad mínima de 12 meses en la empresa, se establece el pago de una cantidad fija en concepto de revisión salarial en función de la banda salarial de referencia, de acuerdo con el siguiente cuadro. Los importes que pudieran resultar en su caso se incorporarán al Complemento "ad personam". La determinación de la banda de referencia a efectos de este concepto vendrá determinada por la suma del salario fijo y variable efectivamente percibido en el año inmediatamente anterior.

Banda salarial de referencia	Mes (EUR)	Año (EUR)
Hasta 25M	35	420
De 25 a 30	30	360
De 30 a 35	25	300
De 35 a 40	20	240
De 40 a 45	15	180
Más de 45	0	0

d) Plus de Nocturnidad.

Será abonado al trabajador/a que realice su jornada laboral entre las 10.00 horas de la noche y las 6.00 horas 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% sobre los importes establecidos por grupo profesional en la siguiente tabla, con un mínimo de 100 EUR y hasta un máximo de 350 EUR mensuales.

	EUR
Grupo 1: Director/Subdirector de área	2.453,91
Grupo 2: Responsables	1.744,86
Grupo 3: Técnicos	1.363,15
Grupo 4: Servicios y Producción	982,11

e) 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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Los valores económicos de los conceptos anteriores aparecen reflejados en tablas.

Artículo 92.- Bolsa para promociones.

Los importes habitualmente destinados a la promoción económica, derivada de la aplicación del antiguo Anexo IV (20.000 EUR/año como mínimo), actualmente derogado, se destinarán a las medidas de promoción que corresponda, dando preferencia al personal con salarios más moderados.

Anualmente, la Dirección de RRHH dará cumplida información al Comité de empresa del destino dado al referido importe.

Artículo 93.

El abono de las retribuciones variables se efectuará al mes siguiente de su devengo.

Artículo 94.

Los trabajadores/as percibirán 5 gratificaciones extraordinarias en los meses de febrero, junio, julio, septiembre y diciembre, equivalentes a una mensualidad de salario base.

Artículo 95.

El trabajador/a podrá solicitar hasta un máximo de 2 anticipos anuales, que se solicitarán de acuerdo con el procedimiento comunicado por RRHH, a cuenta por el trabajo ya realizado, hasta un máximo del 90% de las percepciones devengadas. La solicitud se efectuará siempre por escrito y en la forma y plazos determinados por RRHH. La devolución de los importes se practicará mediante el descuento en la paga extra.

CAPÍTULO XIII.

Traslados y permutas.

Artículo 96.

La Dirección 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 5 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 empleará como fórmula sancionadora, sin causa legal que lo justifique.

Artículo 97.

Los trabajadores/as podrán solicitar de la Dirección 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 aceptará la permuta solicitada.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Artículo 98.

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 99.

El trabajador/a que cause baja por enfermedad o accidente no laboral, percibirá el 100% de sus retribuciones fijas, previo justificante médico.

Artículo 100.

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 período de 2 años, a contar desde la fecha de la resolución por la incapacidad permanente total.

Artículo 101.

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 102.

En el supuesto de que el trabajador/a falleciera fuera del término municipal de Barcelona, sus derecho-habientes 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 103.

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 o equivalente, concediéndosele un ajuste del 50% sobre el precio de dicho servicio y complementos relacionados en el Artículo 101, 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 tendrá 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 101, 102 y 103, no serán de aplicación si los servicios estuvieran contratados con entidades aseguradoras.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

Habida cuenta de la desactualización del contenido del presente artículo, la Comisión Paritaria analizará y determinará en un plazo máximo de 3 meses, la adecuación de estos derechos a la nueva realidad del mercado.

CAPÍTULO XV.

Faltas y sanciones.

Artículo 104.

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 105.

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 106.

Son faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferior a 1 hora, en el inicio de la jornada o 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.
2. No presentar, en plazo de 3 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 5 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, aun cuando haya terminado su jornada normal y no estuviera el personal que debía suplirle en ese puesto de trabajo.

Artículo 107.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

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 considerará 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, aun 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.
16. La desobediencia en materia de servicio manifestada de palabra o en forma incorrecta.
17. 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.
18. La acumulación de 3 faltas leves, no prescritas en virtud de los plazos transcurridos desde que se sancionaron.
19. Las calificadas como tal en el Artículo 107.

Artículo 108.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

6. 5 (bis). El acoso moral o psicológico.

7. La reiteración en 2 faltas graves, no prescritas en virtud de los plazos transcurridos desde que se sancionaron.

8. Las calificadas como tal en el Artículo 108.

Artículo 109.

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 calificarán unos hechos, se dará cuenta al trabajador/a, dándole un plazo de 8 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 110.

Atendiendo la calificación de faltas podrán imponerse las sanciones siguientes:

Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días y/o traslado de Área funcional. Despido.

Artículo 111.

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 6 meses de haberse cometido.

Artículo 112.

Sólo será perceptiva 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.

Artículo 113.

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.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

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

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 infera 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.

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 3 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:

Dimecres, 30 d'agost de 2017

- 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 2/2015, de 23 de octubre y normas complementaria.

Décima.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Con la firma del presente convenio desaparece el régimen del Plus Personal Convenio 2001, regulado en el anterior artículo 102 y en el Anexo III del Convenio colectivo 2012 a 2014.

Las cantidades devengadas por este concepto se mantendrán en el Complemento Histórico Personal Plus Convenio 2001, quedando sujeta la desaparición de este concepto, a partir de la firma del presente convenio, a las estipulaciones recogidas en la presente disposición transitoria:

1. Desaparición del Plus Personal Convenio 2001, pasando las cantidades acreditadas por este concepto al Complemento Histórico Personal Plus Convenio 2001.
2. Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá el devengo de un único quinquenio para aquellos empleados que acreditasen su devengo durante la vigencia del presente convenio, conforme a lo establecido en el ANEXO III del convenio anterior. Llegado a su término, el 31 de diciembre de 2019, no se devengará ningún derecho por este concepto ni se compensarán aquellas fracciones temporales que no hubieran dado lugar al devengo de un quinquenio nuevo, más allá de las compensaciones indemnizatorias previstas en el punto siguiente.
3. Cumplido el último quinquenio, la pérdida de este derecho dará lugar al percibo de una indemnización compensatoria de 300 EUR por los años de servicio que pudieran transcurrir a partir del cumplimiento de 5 años desde el reconocimiento del último quinquenio devengado conforme el punto anterior, es decir, transcurridos como máximo 5 años desde el devengo del último quinquenio devengado con el antiguo régimen, hasta el cumplimiento de los 65 años, con un máximo de 5.000 EUR y un mínimo de 1.000 EUR.
 - 3.1. Para aquellas personas que no hubieran devengado el derecho por no hallarse incluidos en el colectivo que tenía reconocido este complemento, se abonará una compensación indemnizatoria de 150 EUR por año de servicio hasta el 31 de diciembre de 2016, siempre y cuando acrediten a dicha fecha una antigüedad mínima de 5 años.

Dimecres, 30 d'agost de 2017

3.2. El importe resultante de aplicar las fórmulas anteriormente indicadas en los puntos 3 y 4 se abonará fraccionado en cuatro pagos, por igual importe, en los meses de enero de los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

A partir de 2017 y con objeto de incentivar la formación del personal que esté en plantilla en la fecha de abono, se establece una ayuda estudios por importe de 100 EUR, que se abonará en la paga de diciembre.

Continua en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 30 d'agost de 2017

ANEXO.

TABLAS SALARIALES.

Retribuciones básicas mensuales. Años 2016/2017/2018/2019.

Grupo profesional	Salario Base (EUR)
Grupo 1:	
Director/Subdirector de área	2.748,28
Grupo 2:	
Responsables	1.954,40
Grupo 3:	
Técnicos	1.526,89
Grupo 4:	
Servicios y Producción	1.099,37

Retribuciones variables. Años 2016/2017/2018/2019.

Concepto	EUR
Quebranto Moneda	103,80
Desplazamientos en Catalunya hasta a 30Km	3,50
Más de 30 KM y hasta 100 KM.	11,16
Más de 100 KM y hasta 300 KM	16,72
Más de 300 KM.	20,76
Al extranjero	0,24 EUR/KM
Al extranjero con acompañantes	0,31 EUR/KM
Plus Festividad	16,00
Festivos Especiales	43,00

Barcelona, 27 d'abril de 2017

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