

Dimarts, 17 de juliol de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 29 de maig de 2012, 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 2012-2014 (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 19 de març de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA per als anys 2012-2014 (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 d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts:

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA per als anys 2012-2014.

CAPÍTOL I. ÀMBIT DEL CONVENI, DENÚNCIA I APLICACIÓ.

Article 1.- Aquest Conveni regula les relacions de treball entre SERVEIS FUNERARIS DE BARCELONA, SA (d'ara endavant, Empresa) i el personal que hi presta els seus serveis.

Queden exclosos d'aquest Conveni:

- Els membres del Consell d'Administració.
- Els treballadors amb una relació laboral de caràcter especial.
- El personal, no subjecte a la disciplina de l'Empresa, contractat per a treballs professionals específics.

Article 2.- Unitat de Conveni i vinculació a la totalitat. Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica es consideren globalment en còmput anual.

En cas que l'autoritat o jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes que conté aquest Conveni, es considerarà nul tot el Conveni col·lectiu i la Comissió Negociadora s'haurà de tornar a reunir per revisar el contingut de tot el Conveni.

Article 3.- En cas que l'empresa s'estengui, mitjançant l'obertura de nous centres de treball fora del municipi de Barcelona, aquest Conveni serà aplicable al personal que presti els seus serveis en aquests centres.

Article 4.- La durada d'aquest Conveni es fixa en tres anys, que corresponen a 2012, 2013, i 2014.

Article 5.- Tot el personal de l'Empresa ha de conèixer el contingut del Conveni, i complir-lo amb exactitud i diligència. L'Empresa n'ha de promoure la difusió adequada entre tots els treballadors i treballadores.

La proposta de rescissió o revisió del Conveni s'haurà de presentar davant l'organisme competent amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la data de terminació de la seva vigència. La proposta ha d'incloure una certificació de l'acord adoptat pel Comitè d'Empresa, en què s'han de raonar les causes de la rescissió o revisió sol·licitada.

En cas de revisió, s'hi ha d'adjuntar l'índex dels punts a negociar perquè es puguin iniciar les converses prèvies.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

La representació de qui, sent-ne part, promogui la negociació, ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament, per escrit, la representació que s'assumeix i l'àmbit del Conveni. S'ha de remetre una còpia d'aquesta comunicació a l'autoritat laboral competent.

En el termini d'un mes, a partir de la recepció de la comunicació, s'ha de constituir la Comissió Negociadora. La part receptora d'aquesta ha de respondre a la proposta de negociació i les dues parts han d'establir el calendari o pla de negociacions.

Durant la vigència d'aquest Conveni es garanteix, com a mínim, a títol personal, a tots els treballadors i treballadores de l'Empresa, el nivell total de percepcions brutes, amb caràcter fix, assolides l'any anterior, en igualtat de dies treballats i de productivitat obtinguda.

Les millores econòmiques contingudes en aquest Conveni són compensables fins on arribin amb les que per disposició legal es puguin establir en el futur, considerant-les en conjunt i en còmput anual.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 6.- L'organització tècnica, funcional i pràctica del treball, d'acord amb les normes i orientacions d'aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Direcció General de l'Empresa, sense perjudici de les limitacions legals.

Sense que minvi l'autoritat que correspon a l'Empresa, el Comitè d'Empresa té funcions d'assessorament, orientació i propostes en tot el que estigui relacionat amb l'organització i racionalització del treball.

CAPÍTOL III. DEL PERSONAL. CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL.

Article 7.- El personal a què es refereix aquest Conveni queda comprès en els Grups Professionals següents.

Grup 1: Direcció i Subdirecció.

Grup 2: Responsables.

Grup 3: Tècnics especialistes.

Grup 4: Serveis i Producció.

Article 8.- A cadascun dels Grups Professionals esmentats en el article anterior s'inclouen els llocs de treball que a continuació es relacionen. Tanmateix, cada lloc de treball té definits unes missions que es troben recollides en el annex 1 del present Conveni. Les dites missions descrites en el Annex 1 són genèriques i merament enunciatives, i en cap cas són limitadores de les funcions que es puguin exigir als treballadors perquè es deriven de necessitats de l'Empresa, si en virtut dels seus coneixements el treballador o treballadora està capacitat per a això i no constitueix un motiu de vexació i/o perjudica greument la seva formació professional.

Grups professionals:

1.- Direcció i Subdirecció.

Director/a General.

Director/a de Desenvolupament Corporatiu.

Director/a d'Administració i Serveis.

Director/a de Contractació i Logística.

Director/a de Tanatoris.

Director/a d'Industrial.

Director/a de Màrqueting.

Sotsdirector/a d'Administració i Serveis.

Sotsdirector/a d'Industrial.

Sotsdirector/a de Contractació i Logística.

Sotsdirector/a de Tanatoris.

Sotsdirector/a Màrqueting.

2.- Responsables.

Responsable de Control i Gestió.

Responsable de Comptabilitat.

Responsable de Compres i Gestió d'Estocs.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Responsable de RRHH.
Responsable d'Informàtica.
Responsable de Contractació.
Responsable de Logística.
Responsable de Tanatoris.
Responsable de Producció.
Responsable de Comercial.
Responsable d'Oficina Tècnica.
Responsable de Driving.
Responsable de Manteniment.
Responsable de Màrqueting.

3.- Tècnics especialistes.

Secretària de Direcció General.
Comptable.
Controller.
Comprador.
Tècnic de RRHH.
Tècnic de Sistemes.
Assessor Comercial.
Tècnic en Protocol.
Tanatopràctic.
Tècnic Industrial.
Tècnic de Màrqueting.

4.- Serveis i producció.

Administratiu (Administració i RRHH).
Operadors informàtics.
Administratiu (Contractació i Logística).
Conductor.
Personal de Tanatoris.
Personal de Tanatopràxia.
Administratiu de Serveis i Producció.
Operari industrial.
Administratiu de Màrqueting.

Article 9.- A efectes orgànics, l'Empresa queda estructurada en les àrees següents:

Àrea de direcció.
Àrea financera-administrativa.
Àrea de comercial.
Àrea d'operacions.
Àrea industrial.
Àrea de màrqueting.

Classificació en funció de la permanència.

Article 10.- Per raó de la permanència en l'empresa, els treballadors i treballadores es classifiquen en fixos o temporals.

Article 11.- Són treballadors i treballadores fixos, els que fan activitats que per la seva naturalesa tenen caràcter permanent i no estan subjectes a qualsevol altre tipus de contracte regulat per la legislació vigent.

Article 12.- Són treballadors i treballadores temporals els que es contracten per a la realització d'obra o servei eventuals per circumstàncies de la producció i els interins.

Els treballadors i treballadores contractats eventualment, si al final del seu contracte continuen prestant servei en l'Empresa, es consideren fixos amb caràcter general. El període de temps treballat amb un contracte de durada determinada, en cas de passar a ocupar una plaça fixa a la plantilla, es computa a tots el efectes.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

El personal amb un contracte de durada determinada, si el temps treballat és superior a un any, en finalitzar-lo haurà de ser preavisat com a mínim 15 dies abans; si el contracte és d'interinitat, finalitza en reincorporar-se el treballador o treballadora titular del lloc al qual substitueixi. El preavis es pot substituir per l'abonament dels salaris corresponents als dies en què s'hagi incomplert aquest termini.

Article 13.- En els contractes a temps parcial, es poden efectuar hores complementàries, de conformitat amb el que determina l'article 1r.3 del RDL 5/2001, de 2 de març, en un percentatge màxim, que en cap cas no pot excedir el 15% de les hores ordinàries contractades; en tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial.

Article 14.- L'Empresa pot utilitzar qualsevol altra fórmula de contractació que estigui establerta legalment o que s'estableixi en el futur, durant la vigència d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV. GESTIÓ DE LA QUALITAT.

Article 15.- El sistema de gestió de la qualitat establert en l'Empresa és considerat un dels principals factors estratègics per assegurar la capacitat de satisfer els clients, i la garantia de competitivitat de l'Empresa. Per això, tot el que estableix el sistema de la qualitat és de compliment obligat per a tots els treballadors i treballadores de l'Empresa, sempre que no vulneri el que estableix aquest Conveni.

Article 16.- El sistema de gestió de la qualitat es nodreix bàsicament de la informació següent: enquestes als clients, queixes o incidències dels clients, informes de no-conformitat i suggeriments del personal de l'Empresa.

Article 17.- El personal amb la formació adequada a aquest efecte forma part de l'equip auditor intern de qualitat i anualment porta les auditories, tal com s'estableix en la norma ISO 9001:2000.

El Comitè de Qualitat vetllarà pel bon funcionament del sistema de la gestió de la qualitat i està format per tres membres designats per la Direcció de l'Empresa i per tres membres designats pel Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL V. INGRÉS, PERÍODE DE PROVA I CESSAMENT.

Article 18.- L'ingrés dels treballadors i treballadores s'ha d'ajustar a les normes generals sobre col·locació i específicament al que disposi la legislació vigent.

Article 19.- Les places d'ingrés es cobreixen d'acord amb les necessitats de l'Empresa i els candidats poden ser sotmesos a les proves que aquesta decideixi, tant d'aptitud física, cultural i professional com psicotècnica. El Comitè d'Empresa ha de ser informat prèviament d'aquestes places.

Article 20.- Les places d'ingrés que, si escau, puguin comportar una promoció interna en l'Empresa, s'han de cobrir inicialment mitjançant aquest procediment, sempre que es trobi entre els candidats el perfil amb els requeriments professionals i personals per al lloc en qüestió. En cas contrari, es proveirà com a ingrés extern, amb la comunicació prèvia al Comitè d'Empresa, a fi de poder valorar les al·legacions que puguin presentar. Les proves d'ingrés seran supervisades per una comissió formada per dos membres de la Direcció de l'Empresa i dos membres del Comitè d'Empresa. Els treballadors procedents d'empreses que hagin estat o siguin subcontractades per part de l'Empresa, tindran preferència a l'hora del ingrés.

No obstant això, la Direcció General de l'Empresa es reserva el dret de poder contractar personal sense complir el procediment esmentat, si aquesta ho estima convenient, en ocasions puntuals, segons la necessitat del lloc de treball que s'ha de cobrir, amb la comunicació prèvia al Comitè d'Empresa.

Article 21.- En els ingressos s'estableixen els períodes de prova següents:

Grup 2: sis mesos.

Grup 3 i 4: dos mesos.

Durant el període de prova, les dues parts poden rescindir el contracte de treball sense cap preavis. Transcorreguts els terminis de prova prefixats, amb caràcter general, el treballador o treballadora es considera fix en l'Empresa si el seu contracte ha estat pactat per un temps indefinit.

Article 22.- En els supòsits de contractes de treball temporal, si al seu terme absolut no és denunciat per l'Empresa, el treballador o treballadora es considera fix amb caràcter general.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

El període de prova serveis al treballador o treballadora des del primer contracte, i no es pot imposar un altre període de prova en contractes successius, si el lloc de treball és el mateix.

Article 23.- Els treballadors i treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'Empresa estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta, amb un termini de preavís de 15 dies, amb caràcter general; 30 dies per al personal del Grup 2 i 60 dies per al personal del Grup 1.

L'incompliment per part del treballador o treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dóna dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació per quitança l'import del salari d'un dia, per cadascun de retard en el preavís. A aquests efectes s'entén per salari la percepció meritada pel treballador o treballadora, sumats tots els conceptes.

L'Empresa està obligada a liquidar al treballador o treballadora, l'últim dia de treball, tots els conceptes fixos que fins a aquesta data es puguin calcular. La resta l'ha de liquidar en el moment en què l'Empresa disposi de les dades necessàries per a això.

L'incompliment d'aquesta obligació de liquidar, imputable a l'Empresa, comporta el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia, per cadascun de retard en la liquidació, fins a un màxim de 15 dies. No existeix aquest dret si el treballador o treballadora no cal preavisar amb l'antelació adequada.

Article 24.- La petició de jubilació s'ha de formular per escrit, amb una antelació mínima de tres mesos, excepte per al personal de Direcció, que l'ha de sol·licitar sis mesos abans.

Article 25.- Els treballadors i treballadores que compleixin 65 anys i tinguin cobertes les condicions que per a la jubilació exigeix la normativa de la Seguretat Social, causen baixa per jubilació en l'Empresa, i això als efectes del compromís de la Direcció General de l'Empresa de facilitar la inserció laboral de joves treballadors i treballadores.

L'Empresa ha de promoure la jubilació parcial en els termes establerts legalment.

Contractes i Subcontractes.

Article 26.- L'Empresa exigirà a les diferents contractes i subcontractes que prestin serveis en aquesta el compliment de la legalitat vigent, especialment en matèria de Seguretat Social i prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL VI. ESCALAFÓ PLANTILLA.

Article 27.- L'Empresa reconeix que, en la data de la firma d'aquest Conveni, i ateses les circumstàncies actuals del sector funerari a Barcelona, el nombre de treballadors i treballadores que figuren en plantilla, així com els llocs de treball existents, són els adequats per complir les funcions de l'Empresa.

En conseqüència, l'Empresa es compromet a mantenir el nombre de treballadors i treballadores present, mentre no variïn les circumstàncies actuals del sector funerari a Barcelona.

En cas que aquestes circumstàncies variïn, fet que succeiria si entra un tercer operador funerari a la ciutat de Barcelona, l'Empresa es compromet així mateix a fer un esforç i declara que és la seva intenció mantenir i garantir l'estabilitat en l'ocupació de tots els treballadors i treballadores que figurin d'alta en plantilla en el moment que es produeixi el dit canvi.

Article 28.- Dins el primer trimestre natural, cada quatre anys, es publicarà l'escalafó que, establert per àrees funcionals, ha de contenir les dades següents:

Nom del treballador/a.

Nivell professional.

Data d'ingrés a l'Empresa.

Antiguitat en el Grup Professional.

Data de naixement.

El treballador o treballadora pot formular una reclamació contra l'escalafó, mitjançant un escrit adreçat a la Direcció General de l'Empresa, dins el termini de deu dies, i ha de ser contestada en els deu dies següents. Si la reclamació és desestimada, els interessats poden formular una demanda davant la jurisdicció competent.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

CAPÍTOL VII. FORMACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA.

Article 29.- Quan hi hagi una vacant, la Direcció de l'Àrea d'Administració i Serveis, ho ha de comunicar al Comitè d'Empresa i ha de fer públic al seu moment, en els taulers d'anuncis de l'Empresa, el nombre de places que s'han de cobrir i els requeriments necessaris per accedir a la promoció. Hi ha d'haver un termini mínim de 15 dies entre la publicació de la convocatòria i la realització de les proves, si escau.

Article 30.- Els criteris en què es fonamentaran les proves de promoció seran proposats per una comissió formada per dos membres de la Direcció de l'Empresa i dos membres proposats pel Comitè d'Empresa. Aquests criteris els ha d'aprovar la Direcció General.

Entre aquests criteris es poden valorar la formació acadèmica i professional (haver participat en plans de formació de l'Empresa), les proves de capacitat i de coneixements teoricopràctics, les funcions que exerceix, l'experiència i l'antiguitat, i es basen en els principis d'equitat i igualtat d'oportunitats per a tots els treballadors de l'Empresa.

Article 31.- Les places que puguin representar una promoció interna es poden cobrir entre tot el personal en plantilla, sigui quin sigui el grup professional que hi estigui adscrit, a excepció de les enquadrades en el Grup 1, que es nomenen per lliure designació de la Direcció General de l'Empresa, perquè es consideren llocs de confiança o especialitat i queden al marge de la competència del Comitè d'Empresa.

Article 32.- El fet de ser designat per la Direcció General de l'Empresa per ocupar una vacant amb caràcter provisional no dóna dret per si mateix al treballador o treballadora que l'ocupa a l'ascens a la funció superior i, d'acord amb el que preveu aquest Conveni, la plaça s'ha de cobrir mitjançant el procediment de promoció interna corresponent.

Article 33.- Aquest Conveni enfoca la formació com un factor decisiu per a la promoció personal i professional dels treballadors i treballadores i per augmentar la competitivitat de l'Empresa, i la considera un instrument de gestió, amb una metodologia planificada destinada a millorar les competències tècniques i professionals de les persones a la feina, enriquint els seus coneixements i desenvolupant les seves aptituds.

La formació ha de contribuir a augmentar el potencial de l'Empresa a llarg termini, amb una clara orientació cap a la qualitat del servei que presta, i a optimitzar la interacció entre el potencial de cada treballador o treballadora i el seu rendiment laboral, conjugant les aptituds, els interessos i les necessitats individuals amb els objectius concrets de l'Empresa, de manera que s'adquireixin noves competències, necessàries per a l'adaptació als canvis constants del món empresarial.

Article 34.- Anualment, la Direcció de l'Àrea d'Administració i Serveis proposarà al Comitè d'Empresa l'elaboració d'un pla de formació, que respongui a les necessitats formatives de l'Empresa, per tal que, amb caràcter previ a la posada en pràctica del pla esmentat, l'esmentat Comitè pugui identificar altres necessitats i proposar mesures o accions formatives concretes.

Article 35.- Es defineix el pla de formació com l'informe en què es reflecteix tota la planificació de les accions formatives que es duren a terme anualment.

Aquest pla de formació té com a objectiu prioritari proporcionar a tots els treballadors i treballadores un nivell de qualificació més alt, per la qual cosa l'Empresa ha de facilitar els mitjans necessaris (humans, tècnics i econòmics) per a l'elaboració del pla i fer-ne possible la implantació.

Article 36.- L'aprovació definitiva de la implantació del pla de formació és potestat de la Direcció General de l'Empresa.

Article 37.- Dins la formació professional i contínua en l'Empresa, es preveuen dues modalitats:

a). La formació obligatòria, que és la indispensable per a l'acompliment de les funcions del lloc de treball. Aquesta formació s'ha d'impartir si pot ser dins l'horari laboral i, si s'ha de fer fora de la jornada laboral, se n'ha de preveure la compensació a nivell retributiu i/o en temps de descans, amb la comunicació prèvia al treballador o treballadora afectat, amb una antelació mínima de 7 dies.

b). La formació voluntària, que és la que es convoca amb aquest caràcter i que contribueix al desenvolupament de les capacitats individuals al si de l'Empresa o fora de l'Empresa. Aquesta formació es duu a terme fora de l'horari laboral i no comporta cap retribució addicional.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Article 38.- En l'expedient personal del treballador o treballadora queda registrada l'assistència a les accions formatives que ha planificat l'Empresa i el seu nivell d'aprofitament. Aquest criteri es pot tenir en compte en cas de promoció interna.

Article 39.- La promoció interna s'ha de fer d'acord amb les necessitats de l'Empresa, a proposta de la Direcció de l'Àrea d'Administració i Serveis, que l'ha de presentar al Comitè d'Empresa, i d'acord amb el que assenyala l'article 29, per portar a terme el procés de promoció del personal de l'Empresa i considerar les necessitats d'ascensos que es puguin produir en el si d'aquesta.

Article 40.- Aprovada per la Direcció General la proposta de promoció i les bases i els criteris establerts, es publicarà en els taulers d'anuncis, amb temps suficient, per a la presentació de sol·licituds.

Article 41.- Una vegada finalitzades les proves de promoció i avaluats els resultats, la Direcció d'Administració i Serveis presentarà a la Direcció General els candidats que les hagin superat, per procedir, si escau, a l'aprovació definitiva.

CAPÍTOL VIII. JORNADES, HORARIS, HORES EXTRAORDINÀRIES, PLUS DE FESTIVITAT, DESCANSOS I VACANCES.

Jornades i horaris.

Article 42.- Atesa l'especial característica de l'Empresa, que està obligada a prestar els seus serveis durant els 365 dies de l'any, i en algunes de les seves seccions en servei de 24 hores, la Direcció General de l'Empresa ha de determinar les que s'han de mantenir sense interrupció i aquelles altres que han de treballar els diumenges o dies festius per mantenir el normal desenvolupament dels serveis.

Article 43.- El calendari laboral s'ha d'establir anualment, mitjançant un acord entre els representants legals dels treballadors i la Direcció de l'Empresa. Ha d'establir el còmput anual d'hores treballades, dies laborables, dies festius, dies de vacances i horaris dels diferents torns. La Direcció General de l'Empresa pot determinar els horaris de treball, d'acord amb les necessitats del servei, i es poden establir diferents horaris per seccions o grups de treballadors i treballadores, a fi d'evitar els temps improductius. No obstant això, per necessitats del servei no previsibles, es preveu la modificació de torns i festius amb un preavís al treballador afectat de 30 dies.

Aquest calendari s'ha de publicar i exposar l'1 de desembre en el tauler d'anuncis de cada secció o centre de treball. En cas que no hi hagi acord, l'Empresa ha d'establir el calendari laboral necessari per al desenvolupament de l'activitat.

Per donar cobertura al funcionament dels nostres serveis en els diferents centres de treball, el personal pot fer les seves jornades laborals indistintament en qualsevol d'ells. El canvi s'ha de notificar al treballador amb la màxima antelació possible, dins la seva jornada laboral, i serà a compte de un dels dies TD que li corresponguin (veure art.46). Aquesta jornada laboral no tindrà en cap cas la consideració de jornada extraordinària.

Article 44.- El quadrant laboral pot preveure la realització de jornades irregulars de treball, en funció de la previsió de la càrrega de treball, que s'estima més gran els mesos de gener, febrer, març i desembre, i menor els mesos de juny, juliol, agost i setembre. Aquestes jornades irregulars poden afectar tota la plantilla o de manera diversa per seccions o àrees funcionals.

Article 45.- Quan es practiqui la distribució irregular de la jornada, aquesta s'ha de limitar a un mínim de 5 hores i a un màxim de 12 hores de jornada laboral. La distribució irregular de la jornada no afecta la retribució del treballador.

Article 46.- S'estableix el denominat torn de disponibilitat (d'ara endavant, TD), pel qual, i a fi de cobrir necessitats del servei, és possible la modificació, per al personal que hi estigui adscrit, de jornades, torns i horaris preestablerts en el quadrant. El TD s'aplica de manera rotatòria, sobre un nombre determinat de persones. El número de treballadors afectats pel TD no serà mai superior al 20% de la plantilla de l'àrea, amb una durada màxima d'una setmana i amb un límit anual per treballador d'un màxim de 6 setmanes o l'equivalent en dies a l'any.

Article 47.- La distribució horària de la jornada de treball (quadrants) s'estableix trimestralment i d'acord amb les necessitats del servei, i s'ha d'informar dels horaris de treball, festius, torns i dies de disponibilitat (TD), i també del lloc o centre de treball.

No obstant això, per necessitats del servei no previsibles, es preveu la modificació de torns i festius amb un preavís al treballador afectat de 30 dies.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

La informació dels quadrants s'ha de fer d'acord amb el calendari següent:

1a quinzena de novembre.- lliurament del 1r trimestre de l'any següent.

1a quinzena de febrer.- lliurament del 2n trimestre de l'any.

1a quinzena de maig.- lliurament del 3r trimestre de l'any.

1a quinzena d'agost.- lliurament del 4t trimestre de l'any.

Article 48.- A efectes de còmput horari anual, es fixa un màxim d'hores efectives l'any de 1.755 pels anys 2012,2013 i 2014.

Les hores efectives concretes per a cada àrea o secció, del còmput horari anual existent l'any 2011, s'han de respectar a aquest efectes.

Article 49.- El còmput anual de dies de treball es fixen 232 dies/any pels anys 2012, 2013 i 2014.

Tanmateix s'acorda que a partir de l'any 2010, el treballador disposarà de 1 dia de permís retribuït anual no recuperable. Aquest haurà de ser sol·licitat amb 15 dies de preavís, i serà concedit quan les necessitats del servei ho permetin.

Article 50.- El màxim de caps de setmana treballats i festius serà de 24 caps de setmana treballats i 23 festius pels anys 2012, 2013, i 2014.

Article 51.- Els temps de retard a l'hora d'entrada a la feina no tenen la consideració de temps de treball efectiu.

Article 52.- Les seccions que treballin en jornada continuada, i s'entén com a tal la que compregui com a mínim 6 hores de treball continuat, disposen d'un descans de 30 minuts durant la jornada, a excepció del personal que faci jornades de 7,50 h de presència, que disposa de 15 minuts. Aquest temps de descans tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

Article 53.- El personal haurà de registrar (en els sistemes de control de presència instal·lats amb aquesta finalitat) les entrades i sortides en la seva jornada laboral, com en qualsevol sortida fora de les dependències, sigui quin sigui la seva finalitat; de la mateixa manera s'haurà de fer el registre d'entrada i sortida, quan es facin hores extres, si no es produeixin com una continuació de la jornada.

Article 54.- Els conductors que efectuïn trasllats, considerant com a tal quan el lloc de destinació sigui fora de Catalunya, s'han d'atènyer al que en matèria de temps de treball efectiu, de presència i descansos estableix el RD 1561/1995, sobre transports per carretera. Aquest personal ha de començar la seva jornada de treball amb l'anticipació suficient, abans de la iniciació del trasllat, per a la preparació del vehicle i la recepció de documents. El servei se li ha de comunicar quan l'Empresa en tingui coneixement.

Hores extraordinàries.

Article 55.- La meitat de les hores extraordinàries realitzades es compensen amb temps de descans, dins els dos mesos següents a la seva realització (excepte en casos justificats), i l'altra meitat, es retribueixen en la nòmina del mes següent a la realització de les hores esmentades. La compensació o retribució és de laborable per dia o remuneració laborable i de festiu per dia o remuneració festiva.

Article 56.- Com a conseqüència de l'activitat de l'Empresa, servei essencial d'interès general, i sens perjudici del que a aquest efecte estableix l'article 35 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març, el personal està obligat a treballar en hores extraordinàries quan sigui requerit per a això, fins a un màxim de dues hores diàries.

Article 57.- Les hores extraordinàries no es poden retribuir amb un import inferior al de l'hora ordinària.

Es consideren hores extraordinàries realitzades en dia festiu les que s'efectuïn dins el descans setmanal (aquest pot coincidir o no amb un dia festiu oficial) i tenen un increment corresponent al 30% sobre l'hora ordinària.

La Direcció General de l'Empresa es compromet a recórrer a L'ingrés de personal, si en còmput anual, a partir de l'any 2009, se supera de mitjana les 40 hores extraordinàries per treballador/any.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Plus de Festivitat.

Article 58.- El personal que presti els seus serveis els diumenges o dies festius (sense comptabilitzar els enumerats en l'article següent) ha de percebre una compensació econòmica de 15,79 EUR per cadascun dels dies esmentats, a partir del primer treballat. La seva meritació és mensual.

Aquest plus de festivitat no és aplicable al personal que hagi estat contractat a aquest efecte (jornades laborals concentrades els caps de setmana).

Article 59.- S'estableix una compensació econòmica de 42,11 EUR per dia treballat, per als dies 1 i 6 de gener, 24 de juny i 25 i 26 de desembre.

Per al personal de torn nocturn, a partir de l'any 2008, aquesta compensació econòmica de festivitat, serà per als dies 5 de gener, 23 de juny, 24, 25 i 31 de desembre.

Descansos i vacances.

Article 60.- El personal que pel seu lloc de treball es vegi obligat a prestar servei el diumenge o dia festiu ha de fer la seva festa setmanal pel sistema de rotació o per qualsevol altra fórmula de recuperació que, ateses les necessitats pròpies d'un servei públic d'aquesta naturalesa, calgui per mantenir el seu desenvolupament normal.

A aquests efectes la jornada de l'1 de novembre es considera dia no festiu.

Article 61.- El personal té dret a vacances anuals retribuïdes de 35 dies naturals de vacances anuals retribuïdes. En virtut del principi d'organització d'Empresa, els períodes per al seu gaudi els fixa la Direcció de l'Empresa els mesos següents: juny, juliol, agost i setembre.

Es faran en cinc grups, amb un període de gaudi de 21 dies consecutius, que s'inicia el dia 10 de juny de cada any. La resta del període de vacances es gaudeix en dies consecutius durant els mesos d'abril, maig, octubre i novembre.

A l'Àrea Industrial es faran 21 dies consecutius, durant el mes d'agost, coincidint amb el possible cessament de producció. La resta del període de vacances es gaudirà en dies consecutius durant els mesos d'abril a novembre.

El període de vacances s'assigna en forma rotatòria, garantint la cobertura de les diferents àrees o seccions, i respectant la conciliació familiar. S'han de comunicar al treballador com a mínim de 2 mesos abans del seu gaudi.

No obstant això, el treballador pot sol·licitar, de manera excepcional, a la Direcció de la seva Àrea el gaudi del seu període de vacances en dates diferents de les esmentades anteriorment.

Article 62.- En cas que el treballador o treballadora es trobi en incapacitat temporal, per malaltia o accident, abans del començament de les vacances, aquestes s'ajornen i se li assenyalen unes dates noves. Les vacances que no es puguin fer l'any natural queden prescrites, exceptuant-ne les assignades durant els mesos d'octubre, novembre i desembre, que es poden gaudir durant el primer trimestre de l'any següent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'Empresa, al qual es refereixen els paràgrafs anteriors, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui en acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

Article 63.- El personal que ingressi o cessi en l'Empresa durant el transcurs de l'any té dret a gaudir, en cas d'ingrés, de la part proporcional de vacances que li correspongui d'acord amb el temps de treball transcorregut, comptabilitzat en l'any natural, o bé que se li compensin en metàl·lic en cas de cessament.

A efectes d'abonament de la part proporcional de vacances, tant per al seu gaudi com per a la seva liquidació, les fraccions inferiors a un mes es computen com a unitat completa.

Article 64.- Si escau, les vacances seran retribuïdes com si es tractés de temps realment treballat.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

CAPÍTOL IX. DESPLAÇAMENTS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

Desplaçaments.

Article 65.- En els trasllats, la percepció del quilometratge és incompatible amb el cobrament d'hores extraordinàries, excepte quan l'arribada a la destinació tingui lloc el mateix dia, per ordre de l'Empresa, sempre que la conducció efectiva excedeixi les 9 hores, si bé durant dues vegades per setmana pugui arribar a les 10 hores.

Durant la conducció s'ha de parar 1 hora per menjar i cada 4,5 hores de conducció efectiva s'ha de respectar una interrupció de 45 minuts, que es pot substituir per tres de 15 minuts, intercalades en el període de conducció, tot això d'acord amb el que estableix el RD 1561/1995, sobre transports per carretera.

Llicències.

Article 66.- El treballador o treballadora, avisant amb la màxima antelació possible i justificant-ne la causa, abans o després d'haver gaudit de la llicència, té dret a faltar a la feina, amb percepció de retribució, excloent-ne plus de presència i salari de grau (excepte en els supòsits que es determinen en l'article 102), en els casos següents:

- a) Per matrimoni: 17 dies naturals.
- b) Per naixement d'un fill o una filla o per adopció legal: fins a 3 dies, amb independència de prestació de paternitat.
- c) Per defunció del cònjuge i/o de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: fins a 3 dies, i si la causa origina un trasllat, fins a 6 dies.
- d) Per mort, malaltia greu o accident d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: fins a 2 dies, i si la causa origina trasllat, fins a 6 dies.
- e) Per intervenció quirúrgica o proves mèdiques prescrites facultativament de cònjuge, pares i fill o filla: 1 dia, i si requereix hospitalització amb ingrés, o dependència familiar, fins a 3 dies.
- f) Per intervenció quirúrgica d'un germà o germana, que requereixi l'hospitalització amb ingrés: 1 dia.
- g) Per casament d'un fill o filla o germà o germana: 1 dia.
- h) Per trasllat del domicili habitual: fins a 2 dies.
- i) Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable.

Si el compliment del deure esmentat comporta la impossibilitat d'atendre el treball degudament més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, el treballador o treballadora passa a la situació d'excedència que regula l'article 46.1 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març.

j) Per al compliment de funcions de caràcter representatiu del Comitè d'Empresa o delegat sindical: el temps necessari, d'acord amb la forma i els termes que disposa l'article 46.1 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març. En aquest supòsit, a més del salari, té dret al cobrament dels plus de presència o salari de grau, com si es tractés de dies treballats.

En cas que el treballador o treballadora, per a complir el càrrec sindical o públic, percebi una indemnització, es descompta el mateix import del salari al qual té dret en l'Empresa.

k) Per la necessitat d'atendre personalment assumptes propis que no admeten demora: 1 dia, si la gestió que s'ha d'efectuar es fa al terme municipal del centre de treball, i durant les hores de treball de l'interessat. Si la gestió s'ha de fer fora del terme municipal del centre de treball, es concedeix 1 dia més per cada 250 km de distància, fins a un màxim de 4 dies. Per computar els terminis previstos es compten tots els dies sense distingir si són dies festius o laborals; les distàncies es compten per quilòmetres de carretera des del terme municipal del centre de treball fins a la localitat on s'hagi de fer la gestió, independentment del mitjà de locomoció que s'utilitzi.

Aquesta llicència només es pot gaudir una vegada per cada any natural; no obstant això, si la causa per la qual al treballador o treballadora li interessa deixar d'acudir al treball és greu, la pot sol·licitar sense que hagi transcorregut el dit termini. Si la Direcció General de l'Empresa accepta la sol·licitud, aquesta seria sense cap percepció de retribució.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Les parelles de fet, legalment registrades a aquest efecte, poden gaudir dels mateixos drets quant a l'apartat de llicències.

Article 67.- La dona treballadora, en cas de part, té dret a un període de suspensió de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare. El pare pot fer ús d'aquestes setmanes per tenir cura del fill en cas de mort de la mare.

No obstant això, en cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare; en aquest cas, la suma dels dos períodes no pot excedir el de les setmanes esmentades.

Article 68.- En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, cal atènyer-se al que preveu la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Article 69.- Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de 9 mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per pròpia voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord que s'arribi amb l'Empresa. En tot cas, cal respectar el que s'hi estableixi. Aquest permís el poden gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

Article 70.- El treballador o treballadora que tingui cura directa d'algun menor de 8 anys o d'un disminuït físic o psíquic, sempre que no faci cap activitat retribuïda, o en cas que tingui cura d'un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que per raons d'edat, accident o malaltia, no es puguin valer per ells mateixos i no facin cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de jornada entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La retribució disminueix en la mateixa proporció que hagi estat disminuïda la jornada.

El treballador o treballadora té l'obligació de preavisar l'empresa 15 dies abans de la data en què es reincorpori a la seva jornada ordinària.

Si diversos treballadors i treballadores de l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani, per raons justificades de funcionament d'aquesta.

Article 71.- Els treballadors i treballadores que facin estudis per obtenir un títol acadèmic o professional, o que concorrin a oposicions als cossos de funcionaris públics o a cursos de perfeccionament, tenen dret a les llicències retribuïdes necessàries per concórrer als exàmens.

Quan els ensenyaments tinguin relació amb activitats de perfeccionament per als treballs duts a terme a l'empresa, la retribució és la que correspongui al dia efectivament treballat.

Article 72.- Les llicències s'han de sol·licitar per escrit a la Direcció General. No obstant això, les direccions d'àrea poden, directament, concedir les que tinguin una durada màxima de fins a tres dies, amb la comunicació prèvia a l'Àrea de Recursos Humans.

Article 73.- Les llicències, amb caràcter general, van lligades al moment en què es produeix el fet, coincideixi o no amb la jornada de treball. Se n'exceptuen les llicències de menys de 3 dies, en què no es computa el descans setmanal.

Excedències.

Article 74.- S'estableixen tres tipus d'excedències: l'excedència forçosa, l'excedència per atencions de familiars i l'excedència voluntària.

Article 75.- Dóna lloc a una excedència forçosa el nomenament per a un càrrec públic incompatible amb el treball de l'Empresa, sempre que aquest nomenament sigui mitjançant un decret o com a conseqüència d'un procés electoral per ocupar un càrrec públic.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

El personal afectat, amb la màxima antelació possible, ha de posar en coneixement de la Direcció General de l'Empresa la data de presa de possessió del càrrec, amb la qual s'iniciarà la corresponent excedència.

Article 76.- L'excedència forçosa té la mateixa durada de la de l'exercici del càrrec per al qual ha estat nomenat o elegit, amb dret a la reserva de la plaça i a ocupar-la efectivament en cessar el període d'excedència; no obstant això, per a això s'ha de sol·licitar el reingrés en el termini màxim de 30 dies naturals.

L'Empresa no pot declarar vacant la plaça reservada fins que hagi transcorregut el termini assenyalat. Durant el temps d'excedència, si bé no es perd el dret a l'antiguitat, no es percep cap remuneració.

Article 77.- Es pot sol·licitar una excedència per tenir cura de familiars, en els casos següents:

a). Per tenir cura d'un fill o filla menor de 3 anys, tant si és natural com adoptiu, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, amb una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement del fill o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi a la que s'estava gaudint. Si el pare i la mare treballen, només un dels dos pot exercir aquest dret.

b). Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pot valer pel seu compte, i sempre que no faci cap activitat retributiva. En aquest cas, l'excedència no pot ser superior a dos anys.

El període en què el treballador o treballadora estigui en situació d'excedència és computable a efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix Grup Professional equivalent.

Aquest tipus d'excedència es podrà gaudir de manera fraccionada i constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

Article 78.- Les excedències voluntàries les concedeix la Direcció General, i s'han de reunir els requisits següents:

- a) Tenir, almenys, 1 any d'antiguitat a l'empresa.
- b) Sol·licitar-la per a un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.
- c) Que hagi transcorregut, si escau, més de 4 anys des del final d'una excedència anterior.

Aquest tipus d'excedència voluntària no es computa a cap efecte.

Article 79.- Si el treballador o treballadora que obté una excedència voluntària es dedica, per compte propi o de tercers, a intervenir o a col·laborar d'alguna manera en una empresa dedicada a activitats iguals o similars a les que són objecte de l'Empresa, es considera que hi ha una rescissió voluntària del contracte de treball i, per tant, causarà baixa en l'Empresa, amb caràcter general i sense dret a percebre cap indemnització.

Article 80.- Els treballadors i treballadores en situació d'excedència prevista en els articles 77 i 78 han de sol·licitar el reingrés a l'Empresa per escrit i en un termini no inferior a trenta dies a la data de caducitat de la seva excedència. Sol·licitat el reingrés, tenen dret a ocupar la primera vacant del seu Grup. Si no hi ha vacant en aquest, però n'hi ha en un altra d'inferior, pot sol·licitar aquest i ocupar-lo mentre no es produeixi la vacant del seu Grup.

En aquest cas, les retribucions que li corresponguin són les establertes per al lloc que realment ocupi. Si no se sol·licita el reingrés en els terminis establerts, es considera que hi ha una rescissió voluntària del contracte de treball i, per tant, es causa baixa en l'empresa, amb caràcter general i sense dret a percebre cap indemnització.

Article 81.- Així mateix, en les mateixes condicions anteriors, poden sol·licitar excedència voluntària en l'Empresa els treballadors i treballadores que exerceixin funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

CAPÍTOL X. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 82.- D'acord amb el que disposen les lleis 31/1995 i 54/2003, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, i altres normes de desplegament, l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Per a això, l'empresa ha de planificar anualment la política que s'ha de seguir en seguretat i salut laboral, i acollir-se a qualsevol de les modalitats legals vigents per disposar d'un servei de prevenció.

S'entén per servei de prevenció el conjunt de mitjans necessaris per a la realització de l'activitat preventiva.

Article 83.- Cada treballador o treballadora ha de vetllar no solament per la seva pròpia salut i seguretat, sinó també per la de les persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional.

Article 84.- El treballador o treballadora està obligat a la utilització dels equips de protecció individual facilitats per l'Empresa, i també dels equips mecànics, que tinguin per objecte la prevenció de riscos laborals.

Article 85.- El treballador o treballadora té dret a la protecció eficaç de la seva seguretat i salut a la feina. A aquest efecte, en el procés de recollida i manipulació de difunts, l'Empresa ha d'establir uns procediments de treball, i s'ha d'assegurar que el treballador o treballadora els ha entès i en té coneixement.

Article 86.- L'Empresa ha de garantir el dret a la informació, consulta, participació i formació en matèria preventiva. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Empresa en matèria de prevenció de riscos laborals, i les seves competències són les que estableix la legislació vigent.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral es reuneix trimestralment, llevat que per raons peremptòries o urgents s'hagi d'escurçar aquest període, a instància d'alguns dels seus membres que expressament ho sol·licitin.

Article 87.- Els delegats de prevenció, els designa el Comitè d'Empresa d'entre el personal en plantilla, procurant que el nomenament recaigui en les persones que hagin seguit algun curs de seguretat i salut laboral i tinguin la preparació adequada en aquestes matèries.

Article 88.- Els delegats de prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació dels treballadors i treballadores en tot el que fa referència amb la seguretat i la salut en l'Empresa, i de l'altra, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals en els llocs de treball.

Article 89.- El nombre de delegats de prevenció s'ha d'ajustar proporcionalment a les modificacions de plantilla, i el nombre d'aquests s'estableix actualment en tres.

El crèdit d'hores laborals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions s'ha d'ajustar proporcionalment a les modificacions de plantilla. En l'actualitat s'estableix que cadascun dels membres esmentats disposa de 20 hores mensuals.

Article 90.- L'Empresa ha de garantir als seus treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut. Aquesta vigilància de la salut s'ha de portar a terme, entre altres, mitjançant els reconeixements mèdics, els quals s'han de fer en funció dels riscos inherents a l'activitat de cada treballador o treballadora en l'Empresa.

Article 91.- Els resultats dels reconeixements mèdics s'han de comunicar als treballadors i treballadores de manera individual i confidencial, i l'informe s'ha d'enviar al domicili del treballador o treballadora.

CAPÍTOL XI. DRETS SINDICALS.

Article 92.- Tots els treballadors i treballadores tenen el dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i la defensa dels seus interessos econòmics i socials, en els termes que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement, i també que els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat puguin fer reunions i distribuir informació sindical, sempre que aquestes activitats es facin fora de les hores de treball i no pertorbin l'activitat normal en l'Empresa, i d'acord amb les disposicions legals existents sobre això.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Article 93.- Per requeriment dels treballadors i treballadores afiliats a un sindicat, l'Empresa ha de descomptar en la seva nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent, per compte del corresponent sindicat.

Article 94.- El Comitè d'Empresa, els delegats sindicals i els delegats de prevenció disposen de les garanties que els confereix la legislació vigent i les seves competències són les que aquesta reconegui.

Article 95.- Les seccions sindicals legalment constituïdes en el si de l'Empresa han de tenir el nombre de delegats sindicals que, en funció dels seus resultats electorals i el nombre de treballadors del centre de treball, determina l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 96.- El crèdit d'hores laborals retribuïdes, per a l'exercici de les funcions representatives dels membres del Comitè d'Empresa, s'ha d'ajustar proporcionalment a les modificacions de plantilla. En l'actualitat, s'estableix que cadascun dels membres esmentats disposa de 20 hores mensuals.

Article 97.- Es permet l'acumulació d'hores sindicals entre els membres del Comitè d'Empresa, d'un o de diversos, a favor d'un altre membre, sempre que sigui en còmput mensual, i que no se sobrepassi en més d'un 50% el crèdit d'hores sindicals que per als correspon per llei; és a dir, que entre les hores sindicals pròpies i les hores cedides no se superin les 30 hores al mes, llevat de casos que puguin ser negociats individualment amb la Direcció General de l'Empresa.

Article 98.- El Comitè d'Empresa ha de disposar en les instal·lacions de l'Empresa d'un local adequat, amb els mitjans necessaris (telèfon, correu electrònic, intranet, impressora-escàner i fax) per a l'exercici de les seves funcions.

Aquest local el poden compartir les diferents seccions sindicals, i també els delegats de prevenció.

Article 99.- Hi ha d'haver un tauler d'anuncis en cada centre de treball i en un lloc de fàcil accés per als treballadors i treballadores, que ha d'estar a disposició del Comitè d'Empresa, per a la publicació de les qüestions que es considerin d'interès laboral.

Així mateix s'ha de disposar d'un tauler d'anuncis, amb les mateixes finalitats, per a cada secció sindical que tingui representació en el Comitè d'Empresa.

Article 100.- Els treballadors i treballadores poden fer totes les assemblees que considerin oportunes dins el centre de treball. L'assemblea la poden convocar el Comitè d'Empresa o els mateixos treballadors i treballadores, si així ho sol·liciten, en un nombre no inferior al 33% de la plantilla. Les assemblees sempre s'han de fer fora de les hores de treball, llevat d'acord entre els representants legals dels treballadors i treballadores i la Direcció General de l'Empresa. Amb aquesta mateixa finalitat es poden fer assemblees parcials, que, tot i convocant-les en hores laborals, puguin garantir el funcionament de l'Empresa, atenent la seva activitat específica.

La realització de l'assemblea s'ha de fer saber a la Direcció General de l'Empresa com a mínim 48 hores abans, indicant l'ordre del dia, el nom de les persones que no pertanyen a l'Empresa que hi poden assistir i la durada previsible.

Article 101.- Als secretaris de seccions sindicals, excepte quan siguin membres del Comitè d'Empresa, independentment dels drets establerts per les normes laborals i suplementant aquests, se'ls reconeix un crèdit anual de 15 hores per a les seves activitats sindicals.

CAPÍTOL XII. RETRIBUCIONS.

Amb la finalitat d'establir un sistema retributiu pel que fa la progressió salarial dins de cada grup professional es troba lligat al nivell de qualitat en el treball i que les decisions de promoció es basen en criteris objectius i es porten a terme en el marc d'un procés normalitzat, s'adjunta com Annex 4 d'aquest conveni l'Acord de Progressió Salarial de 2-12-11., signat entre l'Empresa i els Representants dels Treballadors pel qual s'instrumenta el nou Pla de Progressió retributiva.

Article 102.- La retribució del personal, comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, està constituïda pels conceptes següents:

- a). Salari compactat: és per a cada categoria professional el que amb el mateix epígraf consta en l'annex 2 del Conveni.
- b). Plus de presència: és per a cada categoria professional el que amb el mateix epígraf consta en l'annex 2 del Conveni.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

c). Plus personal Conveni 2001: és aplicable únicament al personal que figurava en plantilla a la firma del Conveni 2001. Es merita de la mateixa forma que fins ara es meritava el dit complement, i els seus valors queden reflectits en l'annex 3 del Conveni.

Aquest complement no pot ser absorbit ni compensat, i és retribuït en les 17 pagues de l'any.

d). Complement "Ad personam": recull la diferència entre el Salari Compactat, Plus de Presència, i d'altres complements que venia percebent el treballador fins a la data de la signatura del conveni 2008-2011 i el nou Salari Compactat i Plus Presència, que va percebre com a conseqüència de la nova classificació professional. Així mateix recollirà els "Incrementos del Conveni 2012-2014".

Aquest complement no podrà ser absorbit ni compensat, i serà retribuït a les 12 pagues d'any.

e). Plus de nocturnitat: s'abona al treballador o treballadora que faci la jornada laboral entre les 10 de la nit i les 6 del matí, en les condicions que estableix la legalitat vigent. A partir de l'1 de gener de 2008, la seva retribució es calcula d'acord amb l'aplicació del 25% del salari compactat, de la categoria professional del treballador que faci el dit torn, amb un mínim de 100 EUR i fins a un màxim de 350,00 EUR mensuals.

f). Plus de festivitat: s'abona als treballadors i treballadores que prestin els seus serveis els diumenges o dies festius, exceptuant-ne el personal que sigui contractat exclusivament per treballar els caps de setmana i festius.

Els seus valors econòmics figuren en els articles 58 i 59 d'aquest Conveni.

El salari compactat i el plus personal Conveni 2001 s'abonen en les dotze mensualitats ordinàries de l'any, i així mateix en les cinc gratificacions extraordinàries.

Article 103.- L'abonament de les retribucions s'efectua el mes següent de la seva meritació, excepte el salari compactat, el plus Conveni 2001 i el complement "ad personam".

No pertoca el plus de presència quan no es treballa, excepte en els següents supòsits, que s'abonen pel mateix import que li hauria correspost al treballador o treballadora si hagués estat prestant servei:

- a) En vacances i en el dia de permís retribuït.
- b) En incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional.
- c) En incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, a partir del dia 31 de baixa.
- d) En situacions d'internament hospitalari, a partir del dia en què es produeixi aquest. No es consideren els ingressos per a revisions mèdiques.
- e) Durant els 17 dies de permís per matrimoni del treballador o treballadora.
- f) Per naixement d'un fill o filla, fins a 3 dies.
- g) Per defunció de cònjuge i familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, fins a 3 dies i si la causa origina trasllat, fins a 6 dies.
- h) Per defunció, malaltia greu o accident de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, fins a 2 dies i si la causa origina trasllat, fins a 6 dies.
- i) Per intervenció quirúrgica del cònjuge, pares i fill o filla, 1 dia, i si requereix hospitalització amb ingrés o dependència familiar, fins a 3 dies.
- j) Per intervenció quirúrgica d'un germà o germana que requereixi hospitalització amb ingrés, 1 dia.

Article 104.- Els treballadors i treballadores perceben cinc gratificacions extraordinàries els mesos de febrer, juny, juliol, setembre i desembre, i s'abonen d'acord amb els conceptes següents: salari compactat i plus personal Conveni 2001.

Article 105.- El treballador o treballadora té dret a percebre avançaments, que s'han de sol·licitar com a mínim 48 hores abans, a compte del treball ja realitzat, fins a un màxim del 90% de les percepcions meritades.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Article 106.- Les retribucions que per diferents conceptes apareixen als Annexos d'aquest text estan actualitzades als valors econòmics de 2012, es a dir, amb l'aplicació dels increments pactats.

Per l'any 2012, s'acorda un increment de 750 Euros bruts anuals que s'abonaran per un import de 62,5 Euros bruts en las 12 mensualitats ordinàries de l'any sota el concepte de "Ad personam". Aquest increment s'aplicarà únicament al personal que figura d'alta en la plantilla a data 31 de desembre de 2011.

Per l'any 2013, s'acorda un increment de 725 Euros bruts anuals que s'abonaran per un import de 60,4 Euros bruts en les 12 mensualitats ordinàries de l'any sota el concepte de "Ad personam". Aquest increment s'aplicarà únicament al personal que figura d'alta en la plantilla amb data 31 de desembre de 2012.

Per l'any 2014, s'acorda un increment de 725 Euros bruts anuals que s'abonaran per un import de 60,4 Euros bruts en las 12 mensualitats ordinàries de l'any sota el concepte de "Ad personam". Aquest increment s'aplicarà únicament al personal que figura d'alta en la plantilla amb data 31 de desembre de 2013.

CAPÍTOL XIII. TRASLLATS I PERMUTES.

Article 107.- La Direcció General de l'Empresa pot acordar el trasllat d'un treballador o treballadora d'una àrea funcional, secció o lloc de treball a un altre quan els canvis d'organització, implantació de nous mètodes, necessitats de la producció o circumstàncies anàlogues ho facin necessari, i ho ha de comunicar amb una antelació de cinc dies al treballador o treballadora afectat i al Comitè d'Empresa, i sense perjudici del dret que els assisteix per formular la reclamació oportuna davant la jurisdicció competent.

Per portar a terme la mobilitat funcional que es fa referència en l'apartat anterior, no hi ha altres limitacions que les exigides per la titulació acadèmica o professional necessària per exercir la prestació laboral.

La mobilitat s'ha d'efectuar sense perjudici de la dignitat del treballador o treballadora i de la seva formació i promoció professional. El treballador o treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament faci, excepte en els casos de realització de tasques inferiors, en què ha de mantenir la retribució del lloc d'origen, tot això en funció del que estableix l'article 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors.

Aquesta mobilitat funcional no es pot exercir si constitueix una vexació, perjudica greument la formació professional o s'utilitza com a fórmula sancionadora, sense causa legal que ho justifiqui.

Article 108.- Els treballadors i treballadores poden sol·licitar a la Direcció General de l'Empresa la permuta dels seus llocs de treball, sempre que tots dos sol·licitants tinguin els mateixos Grups Professionals i les mateixes percepcions salarials. Han de manifestar per escrit les causes de la seva sol·licitud. Si no hi ha impediments objectius, la Direcció General ha d'acceptar la permuta sol·licitada.

Article 109.- Qualsevol treballador o treballadora que figuri en plantilla a la data de la firma d'aquest Conveni i que per necessitats de l'Empresa es vegi obligat a la mobilitat geogràfica, en un radi superior a 50 km del terme municipal de Barcelona, les despeses per al seu trasllat són a càrrec de l'Empresa, sempre que la distància entre la residència habitual del treballador o treballadora i el nou centre de treball superi els 50 km.

CAPÍTOL XIV. MILLORA DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL. ACCIÓ SOCIAL DE L'EMPRESA.

Article 110.- El treballador o treballadora que causi baixa per malaltia o accident no laboral percep el 100% de les seves retribucions, amb el justificant mèdic previ, excloent-ne el plus de presència, que s'abonarà excepcionalment d'acord amb el que disposa l'article 103 d'aquest Conveni.

Article 111.- Durant el temps que el treballador o treballadora estigui en situació d'incapacitat permanent total, si aquesta pot ser previsiblement objecte de revisió per millora i li permet la incorporació al seu lloc de treball, té dret que se li reservi el lloc durant un període de 2 anys, a comptar de la data de la resolució per la incapacitat permanent total.

Article 112.- En la mesura de les seves possibilitats l'Empresa ha d'intentar acoblar a llocs de treball que permetin mantenir una activitat professional els treballadors i treballadores que per deficiència física sobrevinguda no estiguin en condicions de fer les funcions pròpies del seu Grup Professional.

En aquests casos al treballador o treballadora se li apliquen el salari compactat i el plus de presència de la categoria que passi a ocupar en la quantia de la diferència, entre el que cobri de pensió de la Seguretat Social i el salari que li correspongui pel lloc de treball que passa a ocupar.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Article 113.- El personal actiu i passiu de l'Empresa té dret, en cas de defunció, dins el terme municipal de Barcelona, a un servei fúnebre gratuït, núm. 6 o equivalent, del catàleg vigent, amb tanatopràxia, una corona, 100 recordatoris, 1 cotxe d'acompanyament, sala de vetlla, drets d'inhumació, incineració i urna cinerària núm. 3 o equivalent, del catàleg vigent, en cas d'incineració.

Article 114.- Si el treballador o treballadora mor fora del terme municipal de Barcelona, els seus drethavents han de percebre, en concepte de compensació per despeses d'enterrament, sempre que la factura d'aquestes despeses figuri a nom del treballador o treballadora, una indemnització equivalent a l'import del servei que hauria estat prestat en l'Empresa.

Article 115.- En cas de defunció, dins el terme municipal de Barcelona, del cònjuge, fills o pares d'un treballador o treballadora de l'Empresa, se li ha de prestar el servei núm. 5 i se li ha de concedir un ajust del 50% sobre el preu del dit servei i dels complements que es detallen en l'article 113, excepte la sala de vetlla, que és gratuïta. És necessari que la factura s'estengui a nom del treballador.

Si moren avis, néts o germans d'un treballador o treballadora de l'Empresa, l'ajust és del 25% sobre els conceptes descrits anteriorment.

En qualsevol cas, el parentesc a què es refereixen els paràgrafs precedents es consideren indistints, ja siguin per consanguinitat o per afinitat.

Si es contracta un servei fúnebre l'import del qual, inclosos els complements, és superior a l'import del servei núm. 5 (núm. 6 en cas de mort del treballador), es concedeixen sobre la diferència resultant els ajustos següents:

- a) En cas de defunció del treballador/a: 25%.
- b) En cas de defunció del cònjuge, fills i pares: 10%.
- c) En cas de defunció d'avis, néts i germans: 5%.

Els drets reconeguts anteriorment, en els articles 113, 114 i 115, no són aplicables si els serveis estan contractats amb entitats asseguradores.

CAPÍTOL XV. FALTES I SANCIONS.

Article 116.- Els treballadors i treballadores poden ser sancionats per la Direcció General de l'Empresa en virtut d'incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que es determinen en aquest Conveni i les que s'estableixin en les disposicions legals aplicables.

Amb la finalitat de concretar i tipificar les faltes laborals més freqüents s'estableixen les normes següents, sense que això impliqui que conductes sancionables no recollides en aquestes no puguin ser sancionades d'acord amb el marc legal general.

Article 117.- Es considera falta laboral tota acció o omissió que impliqui infringir els deures dels treballadors i treballadores establerts en les disposicions d'aplicació en aquest Conveni. En virtut de la seva gravetat es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Article 118.- Són faltes lleus.

1. La falta de puntualitat en l'assistència a la feina, inferior a una hora, al començament de la jornada o després del descans. Si d'aquest retard es deriven perjudicis en els serveis o al treballador o treballadora que ha de ser rellevat o rellevada, aquest retard es qualifica de falta greu.
2. No presentar, en el termini de tres dies, la baixa de malaltia quan es falti a la feina per aquesta causa. S'exceptua d'aquesta circumstància si es prova la impossibilitat manifesta d'haver-ho efectuat.
3. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini de cinc dies després d'haver-ho fet.
4. Sostenir discussions relatives a assumptes aliens a la feina durant les hores de servei.
5. L'incompliment de les normes de seguretat que no ocasionin accident o danys, tant a persones com a estris de treball.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

6. Absentar-se del lloc de treball sense permís de l'Empresa dins la jornada laboral. Té aquesta mateixa consideració, absentar-se del lloc de treball, quan per l'especial característica de la seva funció calgui la continuïtat d'una persona en aquesta tasca, encara que hagi acabat la seva jornada normal i no hi hagi el personal que l'havia de suplir en aquest lloc de treball.

Article 119.- Són faltes greus.

1. La desobediència en qualsevol matèria de serveis. Si se'n deriven situacions d'escàndol o una imatge dolenta per a l'Empresa tenen la consideració de molt greus.

2. El retard a l'entrada a la feina superior a una hora, excepte que se'n deriven infraccions greus en el servei, cas en què es qualifica de molt greu.

3. Faltar a la feina 1 dia sense una causa que ho justifiqui.

4. Trencar la correcció deguda en els actes de sepeli o en el tracte amb els familiars dels difunts. Si se'n deriva un escàndol, en perjudici de la bona imatge de l'Empresa, la falta es qualifica de molt greu.

5. Acceptar quantitats en concepte de gratificació pels serveis de l'Empresa; si es condiciona, s'exigeix o es protesta perquè es considera mesquina la quantitat rebuda, l'acte es considera una deslleialtat i la falta es qualifica de molt greu.

6. Fer propaganda o oferta de serveis que no presta l'Empresa, valent-se de l'uniforme d'aquesta o mentre s'és de servei.

7. Sostenir discussions amb els treballadors i treballadores. Si això produeix una alteració en el servei o un escàndol es considera molt greu.

8. Abandonar el lloc de treball sense una causa greu que ho justifiqui.

9. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora registrant o signant per ell.

10. La negligència o desídia a la feina, quan produeixi danys per a l'Empresa o els seus béns o afecti la qualitat o el rendiment a la feina.

11. La imprudència de qualsevol classe que ocasioni un accident o danys, tant a persones com a elements o locals de treball. Si els fets es deriven de l'incompliment de les normes de seguretat a la feina o són a causa de temeritat, la falta es qualifica de molt greu.

12. Fer, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral, o utilitzar per a usos propis elements de l'Empresa, fins i tot després de la jornada laboral.

13. La indiscreció en els actes de servei encara que no motivi una reclamació per part de tercers.

14. L'estat d'embriaguesa, alcoholisme o el consum d'estupefaents durant la jornada de treball, si no causa perjudicis a l'Empresa o és motiu d'escàndol. Si la falta fos reiterada o com a conseqüència d'això és causa d'escàndol o produeix una reclamació per part dels usuaris del servei, es qualifica de molt greu.

15. Les ofenses verbals a un altre treballador o treballadora de l'Empresa, o mantenir discussions violentes amb els companys de feina.

17. La desobediència en matèria de servei manifestada de paraula o de manera incorrecta.

18. La falta d'higiene personal o l'ús de peces de vestir que no corresponguin als uniformes que facilita l'Empresa o que puguin produir escàndol, quan es tracti de treballadors i treballadores que intervinguin en sepelis, tinguin tracte amb el públic o hagin d'acudir a domicilis mortuoris.

19. L'acumulació de tres faltes lleus, no prescrites en virtut dels terminis transcorreguts des que es van sancionar.

20. Les qualificades com a tal en l'article 118.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Article 120.- Són faltes molt greus.

1. Les previstes en el número 2 de l'article 54 del text refós de l'Estatut dels treballadors.
2. El frau, el furt o robatori, tant a l'Empresa com als companys de treball.
3. La violació del secret de la correspondència dirigida a l'Empresa o que aquesta dirigeixi a qualsevol destinatari, i quan es reveli a elements aliens a l'Empresa qualsevol dada dels documents de treball o s'obtingui una còpia d'aquests sense l'autorització de la Direcció General de l'Empresa, aquestes accions es qualifiquen com a deslleialtat.
4. Qualsevol altre supòsit de deslleialtat, com oferir serveis o bestretes que són objecte d'oferta de l'Empresa.
5. La persecució sexual verbal i/o física a un altre treballador o treballadora de l'Empresa.
- 5 (bis). La persecució moral o psicològica.
6. La reiteració en dues faltes greus, no prescrites en virtut dels terminis transcorreguts des que es van sancionar.
7. Les qualificades com a tal en l'article 119.

Article 121.- Per a la imposició de sancions cal, en tots els casos, una comunicació escrita a l'interessat, que ha de signar la conformitat d'aquesta, en què es facin constar els fets que la van motivar, la data d'aquests i la qualificació de la falta.

Quan uns fets es qualifiquin de falta molt greu, se n'ha d'informar el treballador o treballadora, i se li ha de donar un termini de vuit dies naturals perquè en descàrrec seu addueixi el que estimi oportú. Així mateix se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa i el delegat sindical del sindicat al qual estigui afiliat, sempre que es tingui constància d'aquesta afiliació, perquè així mateix i en el mateix termini al·leguin el que considerin convenient.

Les sancions poden ser recorregudes en els terminis establerts en l'ordenament laboral vigent.

Article 122.- Atenent la qualificació de faltes es poden imposar les sancions següents:

Per faltes lleus: Amonestació escrita. Suspensió de feina i sou fins a dos dies.

Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de tres a trenta dies.

Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de trenta a seixanta dies i/o trasllat d'àrea funcional. Acomiadament.

Article 123.- La facultat sancionadora de la Direcció de l'Empresa prescriu, a partir del moment en què va tenir coneixement dels fets motiu de la sanció, en els terminis següents:

Per a faltes lleus: 10 dies.

Per a faltes greus: 20 dies.

Per a faltes molt greus: 60 dies i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

Article 124.- Només és perceptiva la instrucció d'expedient contradictori en els supòsits de sanció per faltes greus i molt greus als representants obrers integrants del Comitè d'Empresa, delegats sindicals i delegats de prevenció. En aquests supòsits, cal escoltar, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa i el sindicat al qual pertanyi.

Article 125.- Les sancions s'han d'anotar en el llibre de sancions de l'Empresa i en l'expedient personal dels interessats. Es cancel·len pel simple transcurs del temps, en els terminis següents:

Per faltes lleus: al cap de 3 mesos.

Per faltes greus: al cap de 10 mesos.

Per faltes molt greus: al cap de 18 mesos.

La sanció d'acomiadament, pel fet de comportar la separació de l'Empresa, no es cancel·la en cap cas.

Quan, dins els períodes de vigència d'una sanció, al treballador o treballadora l'Empresa li hagi de concedir algun premi o menció, aquella queda immediatament cancel·lada.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Capítol XVI. PREMIS I ACTIVITAT CULTURAL.

Article 126.- S'estableixen anualment fins a quatre premis de 1.200,00 EUR, que recompensin els millors suggeriments sobre el treball, que permetin a l'Empresa obtenir més productivitat i qualitat en benefici dels usuaris. Aquests premis es fan efectius abans de les vacances o a finals d'any.

Article 127.- Tot treballador o treballadora que ho desitgi pot remetre per escrit la seva idea a la Direcció General de l'Empresa, que procedirà a avaluar-la, amb l'estudi previ del suggeriment, mitjançant una comissió integrada pel director/a de Recursos Humans, el director/a de Comunicació i Qualitat i el director/a de l'àrea a la qual pertanyi el treballador o treballadora que pugui ser objecte de la distinció i premi, així com pel secretari del Comitè d'Empresa.

Article 128.- La Direcció General de l'Empresa pot establir mencions per als treballadors i treballadores que per actes extrems del compliment del deure se'n facin mereixedors. Les mencions han de figurar en l'expedient personal i cancel·len qualsevol antecedent negatiu que tingui vigència. El Comitè d'Empresa pot proposar a la Direcció General els treballadors i treballadores que puguin ser mereixedors de distinció, raonant-ne les causes, que han de ser precises i provades.

Article 129.- Els 24.000,00 Euros que L'Empresa assigna anualment, per subvencionar la formació de els treballadors, així com dels seus fills, passaran a formar part del fons econòmic de l'Associació de Treballadors creada, entre altres funcions, a tal efecte. Cada any, a primers de setembre, L'Empresa traspasarà a dita Associació la citada quantitat i L'Associació emetrà Certificació justificativa del destí d'aquest import, i en qualsevol cas sempre que L'Empresa li ho sol·liciti.

CAPÍTOL XVII. DISPOSICIONS DIVERSES.

Primera.- L'Empresa ha de tenir cobert el risc de responsabilitat civil del personal que per accions derivades de l'acompliment de la seva funció pugui incórrer en aquesta responsabilitat.

Segona.- El període de privació de llibertat com a conseqüència d'un accident ocorregut en conduir un vehicle de l'Empresa no pot ser estimat com a falta injustificada d'assistència a la feina, sense perjudici que s'imposin les sancions que escaiguin, si l'autoritat competent estima que el seu responsable va incórrer en responsabilitat per negligència o infracció de les normes de circulació.

Tercera.- Els conductors adscrits a la plantilla de l'Empresa, en cas de retirada del permís de conducció, sense que infereixi haver incorregut en responsabilitat per negligència, imperícia o infracció de les normes de circulació, mentre duri aquesta situació, passen a ocupar les funcions pròpies de la categoria d'oficial de segona de serveis, sense cap pèrdua de les percepcions corresponents a la categoria que tenien.

Quarta.- Als treballadors i treballadores que es vegin privats de llibertat i posteriorment hi hagi sentència absoluta o sobreseïment de causa, a excepció dels supòsits d'indult, se'ls ha de respectar el lloc de treball que ocupaven. No meriten cap retribució durant el període de privació de llibertat ni es té en compte aquest període a efectes de còmput d'antiguitat.

Cinquena.- Els treballadors i treballadores que obligatòriament hagin de portar uniformitat d'Empresa han de respectar les peces de roba de feina que se li lliurin durant la vigència d'aquestes.

El mateix tractament ha de tenir la uniformitat obligatòria, en matèria de prevenció de riscos laborals, com a equips de protecció individual.

Sisena.- Anualment, un comitè paritari format per representants de la Direcció de l'Empresa i del Comitè d'Empresa revisaran i estudiaran el lliurament d'aquesta uniformitat, i l'acord ha de constar en acta, la qual s'ha de lliurar a l'Àrea d'Administració i Serveis, secció Compres, per a la seva gestió.

Setena.- Les peces de treball o uniforme són propietat de l'Empresa i són d'utilització obligatòria per part del personal durant la jornada laboral, dins les instal·lacions de l'Empresa o fora d'aquestes instal·lacions, en cas que la sortida sigui en compliment de les seves funcions laborals. Inclou l'obligació per part de l'Empresa de la neteja i el manteniment de la uniformitat que són de la seva propietat.

Vuitena.- Es constituirà una Comissió Mixta que serà integrada per tres representants de cadascuna de les parts negociadores, que hagin pres part en la negociació d'aquest Conveni i n'hagin signat el text, com a òrgan d'interpretació

Dimarts, 17 de juliol de 2012

i vigilància del compliment del present Conveni Col·lectiu i tindrà a més de les funcions que la legislació vigent li atribueixi, les funcions següents:

- a) Interpretar els dubtes que puguin sorgir quant als pactes que conformen el Conveni, sense alterar-ne els acords.
- b) Seguir la marxa de l'Empresa per informar-ne el Comitè d'Empresa.
- c) Estudiar qualsevol altra qüestió que afecti les relacions de treball i es derivi d'aquest Conveni.
- d) Remetre el text del Conveni per a la seva homologació i registre per part de l'autoritat laboral competent.
- e) A requeriment de les parts, haurà de mediar en el tractament i solució de totes aquelles qüestions i conflictes de caire col·lectiu que es puguin suscitar en l'àmbit d'aplicació del Conveni.
- f) Igualment serà escoltada, de forma prèvia a las vies administratives i jurisdiccionals en relació als conflictes col·lectius que puguin ser interposats pels legitimats. A aquest efecte la Comissió Mixta aixecarà la corresponent Acta.
- g) Coneixerà de les qüestions relatives a la inaplicació de les condicions de treball en cas que el període de consultes hagi finalitzat sense acord conforme a l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors i emetrà la seva opinió en el termini de 7 dies des de que tingui entrada a la citada Comissió.
- h) Els acords que es pugui adoptar en la seu de la Comissió Mixta d'interpretació del Conveni tindran la mateixa eficàcia i valor que el text del Conveni atès l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors. Si bé, en qualsevol cas, els afectats podran recórrer a la jurisdicció competent.

Novena.- En el que no preveu aquest text cal atènyer-se al que disposi l'ordenament laboral vigent, en especial el text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març, i normes complementàries.

Desena.- Les parts es comprometen a dirigir-se al Tribunal Laboral de Catalunya, en el supòsit de discrepàncies en la interpretació del Conveni, com a pas previ a d'altres accions.

Onzena.- Les parts acorden que per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podran sotmetre als procediments que s'estableixin a aquest fi en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme al que es disposa en aquells articles.

Annex 1.- Inventari llocs de treball.

Grup 1.- Direcció i Subdirecció.

Director/a General.

Missió: Dirigir l'Empresa i dinamitzar de l'equip directiu per aconseguir els objectius estratègics fixats i els resultats programats.

Director/a Corporatiu.

Missió: Donar suport estratègic i tècnic a la Direcció General, treballant per l'acompliment dels objectius fixats i per assolir els resultats programats.

Director/a Àrea Administració i Serveis.

Missió: Dirigir i coordinar de les polítiques financeres, comptables, de serveis interns i de RRHH per assolir els objectius fixats i els resultats programats.

Director/a Àrea Contractació i Logística.

Missió: Dirigir i coordinar els equips de treball, instal·lacions i recursos de l'àrea.

Director/a Àrea Tanatoris.

Missió: Dirigir i coordinar l'equip de persones, recursos i les instal·lacions dels Tanatoris de l'Empresa.

Director/a Àrea Màrqueting.

Missió: Dirigir i coordinar les polítiques d'imatge, comunicació i qualitat de l'Empresa.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Director/a Àrea Industrial.

Missió: Direcció i coordinació de la fàbrica.

Sotsdirector/a Àrea Administració i Serveis.

Missió: Donar suport al Director de l'àrea per assolir els objectius programats, substituint-lo en les seves funcions quan sigui necessari.

Sotsdirector/a Àrea Contractació i logística.

Missió: Donar suport al Director en la gestió dels equips de treball instal·lacions i dels recursos de l'Àrea.

Sotsdirector/a Àrea Tanatoris.

Missió: Donar suport al Director de l'Àrea en la direcció de persones, recursos i instal·lacions dels Tanatoris de l'Empresa substituint-lo quan calgui.

Sotsdirector/a Àrea Màrqueting.

Missió: Donar suport al Director de l'Àrea per assolir els objectius programats, substituint-lo en les seves funcions quan sigui necessari.

Subdirector/a Àrea Industrial.

Missió: Donar suport al Director en la direcció i coordinació de la fàbrica.

Grup 2.- Responsables.

Responsable control de gestió.

Missió: Coordinació de persones i mitjans dins l'àmbit del control financer de l'Empresa.

Responsable Comptabilitat.

Missió: Coordinació de persones i mitjans dins l'àmbit comptable de l'Empresa.

Responsable de compres i gestió d'estocs.

Missió: Coordinació de persones i instal·lacions en l'àmbit de les compres i de la gestió dels estocs de l'Empresa.

Responsable RRHH.

Missió: Coordinació de l'equip tècnic i administratiu i de les polítiques de desenvolupament corporatiu de l'Empresa.

Responsable d'Informàtica.

Missió: Coordinació de l'equip i els mitjans de la secció d'informàtica.

Responsable Contractació.

Missió: Coordinar les persones, funcions i recursos que integren Contractació.

Responsable logística.

Missió: Coordinar les persones, funcions i recursos que integren Logística.

Responsable Tanatori.

Missió: Coordinar el Tanatori que tingui assignat, tenint cura de L'equip de persones, instal·lacions i usuaris al seu càrrec.

Responsable Producció.

Missió: Coordinació tant de persones com d'instal·lacions dins de tots els àmbits de la producció.

Responsable Comercial.

Missió: Desenvolupament de la política comercial de la producció.

Responsable Oficina Tècnica.

Missió: Coordinació d'activitats i persones en l'àmbit de l'Oficina Tècnica.

Responsable de Driving.

Missió: Coordinació tant persones com d'instal·lacions dins l'àmbit del magatzem de fàbrica.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Responsable de Manteniment.

Missió: Coordinació tant de persones com d'instal·lacions en l'àmbit del Manteniment industrial.

Responsable de Màrqueting.

Missió: Coordinar la política de comunicació de l'Empresa.

Grup 3.- Tècnics especialistes.

Secretaria Direcció General.

Missió: Donar suport a la Direcció General facilitant i potenciant les tasques programades.

Controller.

Missió: Desenvolupament tècnic del control financer de l'Empresa.

Comptable.

Missió: Control administratiu i registre comptable de la facturació de l'Empresa.

Comprador.

Missió: Desenvolupament de la política de compres fixada des de la Direcció de l'àrea.

Tècnic RRHH.

Missió: Desenvolupament de les polítiques de RRHH fixades des de la Direcció de l'àrea.

Tècnic de Sistemes.

Missió: Manteniment i desenvolupament del sistema informàtic de l'Empresa.

Assessor Comercial.

Missió: Recepció, contractació i assessorament, tant a particulars com a companyies asseguradores, actuant com a intermediari i representant de l'Empresa en l'àmbit que li hagin assignat.

Tècnic de Protocol.

Missió: Organitzar i dirigir el protocol funerari en l'acte social del servei fúnebre.

Tanatopractor.

Missió: Realitzar les pràctiques higièniques i sanitàries de conservació del difunt, per la seva correcta presentació, així com d'altres practiques sanitàries complementaries.

Tècnic Industrial.

Missió:

A Màquines: Programar i muntar la màquina per a la producció.

A Ebenisteria: Acabar amb cru la producció.

A Vernís: Acabar amb vernís la producció i entapissat.

A Manteniment: reparar i mantenir les màquines.

A Logística: moviment i distribució estratègica del material.

Tècnic de Màrqueting.

Missió: Desenvolupar la política de comunicació i de Qualitat de l'Empresa.

Grup 4.- Serveis i Producció.

Administratiu (Administració i RRHH).

Missió: Realitzar tasques administratives donant suport al funcionament general de l'Àrea.

Operador Informàtic.

Missió: Realitzar tasques de manteniment del sistema, així com atenció a la resolució de problemes dels usuaris, tant a nivell de software com de hardware.

Administratiu (Contractació i Logística).

Missió: Realitzar tasques administratives donant suport al funcionament general de l'Àrea.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Conductor.

Missió: Conducció dels vehicles fúnebres per efectuar trasllats dels difunts.

Personal de Tanatoris.

Missió: Donar atenció, informació i organització del servei a les famílies i al públic en els recintes dels Tanatoris.

Personal de Tanatopràxia.

Missió: Realitzar la pràctica higiènica sanitària per la correcta presentació del difunt.

Administratiu de Serveis i Producció.

Missió: Realitzar tasques administratives donant suport al funcionament general de l'Àrea a la que estigui adscrit.

Operari Industrial.

Missió:

A Maquines: Alimentar la màquina per a la producció.

A Ebenisteria: Muntar les peces.

A Vernís: Fregar i tirar fons.

A tapisseria: entapissat i ornamentació.

Administratiu de Màrqueting.

Missió: Donar atenció i informació al client canalitzant les trucades cap a les diferents Àrees.

Annex 2.- Salari grup professional.

Retribucions bàsiques mensuals-any 2012.

CATEGORIES	Salari compactat	Plus presència
Grup 1:		
Director/Subdirector d'àrea	2.453,91 EUR	417,03 EUR
Grup 2:		
Responsables	1.744,86 EUR	296,85 EUR
Grup 3:		
Tècnics	1.363,15 EUR	231,96 EUR
Grup 4:		
Serveis i Producció	982,11 EUR	166,12 EUR

Complements no inclosos en les retribucions bàsiques-any 2012.

Menyscapte de diners	103,8 EUR
Desplaçaments Catalunya fins a 30 Km	3,5 EUR
Més de 30 Km i fins 100 Km.	11,16 EUR
Més de 100 Km i fins 300 Km	16,72 EUR
Més de 300 Km	20,76 EUR
Resta de territori espanyol	0,17 EUR x Km.
Resta de territori espanyol amb acompanyants	0,20 EUR x Km.
Al Estranger	0,24 EUR x Km.
Al Estranger amb acompanyants	0,31 EUR x Km.

Annex 3.- Valors plus personal conveni 2001.

Actualitzats a la signatura del conveni.

CATEGORIES	2 i 3 quinquennis	4 i successius quinquennis
Delineant	45,04	30,39
Oficial d'informació	45,04	30,39
Auxiliar tanatoris	45,04	30,39
Especialista	45,42	30,74
Oficial 2ª de serveis	46,72	31,34
Oficial 2a	46,72	31,34

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 de juliol de 2012

CATEGORIES	2 i 3 quinquennis	4 i successius quinquennis
Oficial 2a admtiu serveis	48,49	32,37
Of.2a.admtiu	48,49	33,37
Funerari Of 1a	48,59	32,43
Oficial 1a de serveis	48,59	32,43
Of. 1a. De magatzem	48,59	32,43
Oficial 1a.	48,59	32,43
Tanatoopractor	48,59	32,43
Oficial de tanatoris	48,49	32,53
Agent	49,59	33,04
Oficial de protocol	49,59	33,04
Of.admtiu de serveis	49,59	33,04
Of.1a.admtiu	49,59	33,04
Of.1a.informàtic cem.	49,59	33,04
Operador informàtic	49,59	33,04
Programador	49,59	33,04
Secretària direcció general	49,59	33,04
Agente aux. Contratació	49,59	33,04
Cap de 2a	50,57	33,60
Encarregat	50,57	33,60

Totes les categories descrites passen a grups professionals.

Annex 4.- Acord de progressió salarial.

Els increments salarials derivats de la avaluació del rendiment estaran vinculats a la matriu d'incrementos. La quantia de l'increment es recollirà en el seu compliment variable per rendiment.

Les bandes salarials pels anys 2012, 2013 i 2014 són les representades en aquestes taules:

BANDA SALARIAL 2012.

GRUP	Mínim de banda	Nivell mig en banda	Nivell alt en banda	Màxim de banda
Grup 1	46.721	57.200	70.720	84.750
Grup 2	33.225	39.520	44.720	51.750
Grup 3	25.957	29.120	31.720	40.450
Grup 4	18.689	20.800	22.880	30.250

BANDA SALARIAL 2013.

GRUP	Mínim de banda	Nivell mig en banda	Nivell alt en banda	Màxim de banda
Grup 1	46.721	58.675	70.720	85.475
Grup 2	33.225	39.520	44.720	52.475
Grup 3	25.957	29.120	31.720	41.175
Grup 4	18.689	20.800	22.880	30.975

BANDA SALARIAL 2014.

GRUP	Mínim de banda	Nivell mig en banda	Nivell alt en banda	Màxim de banda
Grup 1	46.721	57.200	70.720	86.200
Grup 2	33.225	39.520	44.720	53.200
Grup 3	25.957	29.120	31.720	41.900
Grup 4	18.689	20.800	22.880	31700

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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, SA (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 cuatro años, correspondiendo éstos a 2008, 2009, 2010 y 2011.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 del mes de la firma del mismo; no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, para todo el personal que figure en plantilla a la fecha de la firma de este Convenio, con la excepción de los conceptos que a continuación se relacionan, que tendrán vigencia a partir del día 1 del mes siguiente de la fecha de la firma del convenio:

Los cambios de categoría profesional, por recalificación o asimilación a una nueva categoría profesional, de acuerdo al convenio anterior, y previo al encuadramiento en su Grupo Profesional correspondiente.

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 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

Con el fin de establecer una estructura funcional y organizativa más clarificadora, que permita mayor polivalencia del personal, movilidad, equidad interna y la promoción profesional de los trabajadores, a la firma de este Convenio se aprueba por las partes firmantes, el encuadramiento de las diferentes categorías profesionales actualmente existentes, en Grupos Profesionales basados en las aptitudes, la formación y los contenidos del puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a definir en un plazo de 2 meses una herramienta de valoración de los puestos de trabajo así como el proceso de valoración de dichos puestos.

Asimismo, se comprometen a negociar un esquema de progresión salarial para cada uno de los Grupos Profesionales en un plazo de 3 meses desde la firma del presente Convenio, así como el desarrollo de dicho esquema en un plazo de 6 meses desde la fecha en que se haya alcanzado un acuerdo con respecto a la progresión salarial.

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.

Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe las funciones que corresponden a cada uno de los puestos de trabajo. A este respecto, y en tanto las partes no hayan alcanzado un acuerdo en ese sentido, continuarán siendo de aplicación los artículos relativos a las funciones del Convenio anterior.

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.

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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 Administración y Servicios.
Área de Contratación y Logística.
Área de Tanatorios.
Área de Industrial.
Área de Marketing.

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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

CAPÍTULO VI. ESCALAFÓN 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 tabloneros 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.

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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 supondrá 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 tablones 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.

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 previsibles 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 previsibles 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 horas efectivas al año de:

1.770 horas efectivas para el año 2008.

1.765 horas efectivas para el año 2009.

1.760 horas efectivas para el año 2010.

1.755 horas efectivas para el año 2011.

Las horas efectivas concretas para cada Área o Sección, del cómputo horario anual existente en el año 2007 serán respetadas a estos efectos.

Artículo 49.- El cómputo anual de días de trabajo, con carácter general, será el siguiente:

235 días/año para el año 2008.

234 días/año para el año 2009.

233 días/año para el año 2010.

232 días/año para el año 2011.

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 el siguiente:

28 fines de semana trabajados y 20 festivos, para el año 2008.

27 fines de semana trabajados y 21 festivos, para el año 2009.

26 fines de semana trabajados y 22 festivos, para el año 2010.

24 fines de semana trabajados y 23 festivos, para el año 2011.

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

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 no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no obstante se acuerda lo siguiente:

Para el año 2009, cinco minutos serán considerados como trabajo efectivo.

Para el año 2010, diez minutos serán considerados como trabajo efectivo.

A partir del año 2011, quince minutos serán considerados como trabajo efectivo.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 15,00 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 40,00 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.

Artículo 61.- El personal tendrá derecho a vacaciones anuales retribuidas de 33 días naturales los años 2009 y 2010, y de 35 días naturales a partir de 2011. En virtud del principio de organización de Empresa, los periodos para su disfrute serán fijados por la Dirección de la Empresa, en los meses siguientes: junio, julio, agosto y Septiembre.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 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 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. Las vacaciones que no puedan realizarse en el año natural quedarán prescritas, 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.

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 Artículo 102), 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

- 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 Artículo 46.1 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 Artículo 46.1 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.

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

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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, acogándose 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 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

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

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-scaner y fax) para el ejercicio de sus funciones.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

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.
- 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.

d) Complemento "Ad personam" 2008, 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. En consecuencia, el complemento "Ad personam" lo percibirán únicamente aquellos trabajadores que figuran en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo 2008-2011.

Dicho Complemento será retribuido en las 12 pagas del año.

En el año 2010, en concepto de la entrada en vigor de los Grupos Profesionales (Capítulo III Artículos 7, 8 y 9) y la implantación del Turno de Disponibilidad (Capítulo VIII Artículos 43, 44, y 46) las partes acuerdan que el Complemento "Ad personam" que corresponda a cada uno de los trabajadores que estén en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo 2008-2011 se incrementará con la siguiente cantidad adicional:

Año 2010: 92 Euros brutos adicionales a percibir en las 12 mensualidades del año.

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado.

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

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 350,00 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:

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

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

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

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

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

p) Por nacimiento de hijo/a, hasta 3 días.

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

r) 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.

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

t) 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.

Artículo 106.- Al personal que ingrese o cese en la Empresa en el curso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateando su importe, en razón al tiempo de servicio efectivo prestado en la Empresa.

La retribución pactada para la vigencia del presente Convenio es la siguiente:

Año 2008: IPC ESTATAL AÑO 2007.

Año 2009: IPC ESTATAL AÑO 2008.

Año 2010: IPC ESTATAL AÑO 2009.

Año 2011: IPC ESTATAL AÑO 2010.

Estos incrementos se aplicaran sobre todos los conceptos salariales. En el supuesto de que en alguno de estos años la inflación sea negativa, se aplicará aumento cero.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

Las retribuciones que por los diferentes conceptos figuran en los Anexos de este texto están actualizadas a los valores económicos de 2009, es decir, con la aplicación de los incrementos pactados.

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

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 y 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.
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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.
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

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 preceptivo 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 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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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 4.000,00 EUR que la Dirección General de 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 Fundación Laboral. Cada año, a primeros de septiembre, la Empresa traspasará a la Fundación la citada cantidad.

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.

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 será integrada por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan tomado parte en 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 funciones siguientes:

- a) Interpretar las dudas que puedan surgir en cuanto a los pactos que conforman el Convenio, sin alterar los acuerdos.
- b) Seguir la marcha de la Empresa para informar el Comité de empresa.
- c) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte las relaciones de trabajo y se derive de este Convenio.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

- d) Remitir el texto del Convenio para su homologación y registro por parte de la autoridad laboral competente.
- e) A requerimiento de las partes, tendrá que mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de cariz colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de aplicación del Convenio.
- f) Igualmente será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. Con este fin la Comisión Mixta levantará la correspondiente Acta.
- g) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo en caso de que el periodo de consultas haya finalizado sin acuerdo conforme al arte. 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 pueda adoptar en la sede de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán la misma eficacia y valor que el texto del Convenio atendido el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir a 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.

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.

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

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.

Secretaría de Dirección General.

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

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 de juliol de 2012

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.

CATEGORÍAS	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

Anexo 3.- Valores Plus Personal Convenio 2001.

Actualizados a la firma del convenio (Importe en euros).

CATEGORÍAS	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	32,37
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
Tanatoractor	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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 de juliol de 2012

CATEGORÍAS	2 y 3 quinquenios	4 y sucesivos quinquenios
Secretaria direcció general	49,59	33,04
Agente aux. Contratació	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

BANDA SALARIAL 2014.

GRUPO	Mínimo de 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	31700

Barcelona, 29 de maig 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