CONVENI COL·LECTIU
DE SERVEIS FUNERARIS DE BARCELONA, SA

Í N D E X

Capítol I:	Àmbit del Conveni, denúncia i aplicació
Capítol II:	Organització del treball
Capítol III:	Del personal
	Classificació funcional
	Classificació en funció de la permanència
Capítol IV:	Gestió de la qualitat
Capítol V:	Ingrés, període de prova i cessament
	Contractes i subcontractes
Capítol VI:	Escalafó plantilla
Capítol VII:	Formació i promoció interna
Capítol VIII:	Jornades, horaris, hores extraordinàries, plus de festivitat, descansos i vacances
Capítol IX:	Desplaçaments, llicències i excedències
Capítol X:	Seguretat i salut laboral
Capítol XI:	Drets sindicals
Capítol XII:	Retribucions
Capítol XIII:	Trasllats i permutes
Capítol XIV:	Millora de l'acció protectora de la Seguretat Social
	Acció social de l'Empresa.
Capítol XV:	Faltes i sancions
Capítol XVI:	Premis i activitat cultural
Capítol XVII:	Disposicions diverses

ANNEXOS:

1. Grups i nivells professionals
2. Salari compactat, plus de presència i complements
3. Plus personal Conveni 2001

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:

a) Els membres del Consell d'Administració.

b) Els treballadors amb una relació laboral de caràcter especial.

c) 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 quatre anys, que corresponen a 2008, 2009, 2010 i 2011.

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir del dia 1 del mes de la seva firma; no obstant això, els efectes econòmics es retrotrauen al dia 1 de gener de 2008, per a tot el personal que figuri en plantilla en la data de la firma d'aquest Conveni, a excepció dels conceptes que es detallen a continuació, que tindran vigència a partir de la data de la firma del conveni:

- Els canvis de categoria professional, per requalificació o assimilació a una nova categoria professional, d'acord al conveni anterior, i previ al enquadrament en el seu Grup Professional corresponent.

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.

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

Amb la finalitat d'establir una estructura funcional i organitzativa més aclaridora, que permeti més polivalència del personal, mobilitat, equitat interna i la promoció professional dels treballadors, a la signatura d'aquest conveni s'aproven per les parts signants, l'enquadrament de les diferents categories professionals actualment existents, en Grups Professionals basats en les aptituds, la formació i els continguts del lloc de treball.

Les parts es comprometen a definir en un termini de 2 mesos una eina de valoració dels llocs de treball, així com el procés de valoració dels mateixos.

Tanmateix es comprometen a negociar un esquema de progressió salarial per cadascun dels Grups Professionals en un termini de 3 mesos des de la signatura del present Conveni, així com el desenvolupament del esmentat esquema, en un termini de 6 mesos des de la data en que s'hagi arribat a un acord respecte la progressió salarial.

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.

Ambdues parts es comprometen a negociar de bona fe les funcions que corresponen a cadascun dels llocs de treball. Referent a això, i mentre que les parts no hagin arribat a un acord en aquest sentit, continuaran sent d'aplicació els articles relatius a les funcions del Conveni anterior.

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 Màrketing

Sotsdirector/a d'Administració i Serveis
Sotsdirector/a d'Industrial
Sotsdirector/a de Contractació i Logística
Sotsdirector/a de Tanatoris
Sotsdirector/a Màrketing

2- RESPONSABLES

Responsable de Control i Gestió
Responsable de Comptabilitat
Responsable de Compres i Gestió d'Estocs
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 Màrketing

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 Màrketing

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 Màrketing

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

ÀREA DE DIRECCIÓ
ÀREA D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS
ÀREA DE CONTRACTACIÓ I LOGÍSTICA
ÀREA DE TANATORIS
ÀREA INDUSTRIAL
ÀREA DE MÀRKETING

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 amb caràcter general.

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 preavís 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 col·labora en el 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 preavís. 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.

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.

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 teorico-pràctics, 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 duran 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.

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.

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:
1.770 hores efectives per a l'any 2008
1.765 hores efectives per a l'any 2009
1.760 hores efectives per a l'any 2010
1.755 hores efectives per a l'any 2011

Les hores efectives concretes per a cada àrea o secció, del còmput horari anual existent l'any 2007, s'han de respectar a aquests efectes.

Article 49.- El còmput anual de dies de treball, amb caràcter general, és el següent:

235 dies/any per a l'any 2008
234 dies/any per a l'any 2009
233 dies/any per a l'any 2010
232 dies/any per a l'any 2011

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 és el següent:

28 caps de setmana treballats i 20 festius, per a l'any 2008.
27 caps de setmana treballats i 21 festius, per a l'any 2009.
26 caps de setmana treballats i 22 festius, per a l'any 2010.
24 caps de setmana treballats i 23 festius, per a l'any 2011.

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 comprengui 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 no tindrà la consideració de temps efectiu de treball, no obstant això, s'acorda el següent:

Per a l'any 2009, cinc minuts seran considerats com a treball efectiu.
Per a l'any 2010, deu minuts seran considerats com a treball efectiu.
A partir de l'any 2011, quinze minuts seran considerats com a treball efectiu.

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'atenir 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.

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 15,00 € 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 40,00 € 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 33 dies naturals els anys 2009 i 2010, i de 35 dies naturals a partir del 2011. 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 corresponguin.

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 corresponguin 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.

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.

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 atenir-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.

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.

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.

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 els 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

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.

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" 2008**: recull la diferència entre el Salari Compactat, Plus de Presencia, i d'altres complements que venia percebent el treballador fins a la data, i el nou Salari Compactat i Plus Presència, que percebrà com a conseqüència de la nova classificació professional. En conseqüència, el complement "Ad personam" el percebrà únicament aquells treballadors que figurin a plantilla a la signatura del present Conveni Col·lectiu 2008-2011.

Aquest complement serà retribuït en les 12 pagues de l'any.

Pel l'any 2010, en concepte de l'entrada en vigor dels Grups Professionals (Capítol III, articles 7, 8 i 9) i la implantació del Torn de Disponibilitat (Capítol VIII, articles 43, 44 i 46) les parts acorden que el Complement "Ad Personam" que correspongui a cadascun dels treballadors que siguin a plantilla a la signatura del present Conveni Col·lectiu 2008-2011 s'incrementarà amb la següent quantitat addicional:

Any 2010: 92 euros bruts addicionals a percebre en 12 mensualitats a l'any.
Aquest complement no podrà ser absorbit ni compensat.

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 € i fins a un màxim de 350,00 € 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 y 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.

Article 106.- Al personal que ingressi o cessi en l'Empresa en el curs de l'any se li han d'abonar els complements de venciment superior al mes, prorratejant-ne l'import, d'acord amb el temps de servei efectiu prestat a l'Empresa.

La retribució pactada per a la vigència d'aquest Conveni és la següent:

Any 2008: IPC Estatal any 2007

Any 2009: IPC Estatal any 2008

Any 2010: IPC Estatal any 2009i

Any 2011: IPC Estatal any 2010

Aquests increments s'aplicaran sobre tots els conceptes salarials. En el supòsit que en qualsevol d'aquests anys la inflació sigui negativa, l'augment serà cero.

Les retribucions que pels diferents conceptes figuren en els annexos d'aquest text estan actualitzades als valors econòmics de 2009, és a dir, amb l'aplicació dels increments pactats.

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.

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.

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 derivin 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.

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.

CAPÍTOL XVI
PREMIS I ACTIVITAT CULTURAL

Article 126.- S'estableixen anualment fins a quatre premis de 1.200,00 €, 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 4.000,00 € que la Direcció General de l'Empresa assigna anualment per subvencionar la formació dels treballadors, i també dels seus fills, passen a formar part del fons econòmic de la Fundació Laboral. Cada any, al principi de setembre, l'Empresa traspassa a la Fundació aquesta quantitat.

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 absolutòria 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.- La Comissió Mixta d'Interpretació del Conveni, 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, tenen 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.

Novena.- En el que no preveu aquest text cal atenir-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.

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.

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.

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

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

GRUP 3.- TÉCNICS 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 Maquines: 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.

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

ANNEX 2.- SALARI GRUP PROFESSIONAL

RETRIBUCIONS BÁSIQUES MENSUALS –ANY 2009

	SALARI COMPACTAT	PLUS PRESÈNCIA
GRUP 1:		
DIRECTOR/SUBDIRECTOR DE ÁREA	2.363,53€	401,67€
GRUP 2:		
RESPONSABLES	1.680,59€	285,92€
GRUP 3:		
TÈCNICS	1.312,94€	223,42€
GRUP 4:		
SERVEIS I PRODUCCIÓ	945,94€	160,00€

COMPLEMENTS NO INCLUSOS EN LAS RETRIBUCIONS BÀSIQUES-ANY2009

Menyscapte de diners		100€
Desplaçaments Catalunya fins a 30Km		3.4€
	Més de 30 Kms i fins 100 Kms.	10.75€
	Més de 100 Kms i fins 300 Kms	16.10€
	Més de 300 Kms.	20.00€
Resta de territori espanyol		0.16€ x Km
" " "	amb acompanyants	0.19€ x Km
Al Estranger		0.23€ x Km
" "	amb acompanyants	0.30€ x Km

ANNEX 3
VALORS PLUS PERSONAL CONVENI 2001
Actualitzats a la signatura del conveni

	2 Y 3 QUINQUENNIS	4 I SUCCESSIUS QUINQUENNIS
DELINEANT	43,38 €	29,27 €
OFICIAL D' INFORMACIÓ	43,38 €	29,27 €
AUXILIAR TANATORIS	43,38 €	29,27 €
ESPECIALISTA	43,75 €	29,61 €
OFICIAL 2ª DE SERVEIS	45,00 €	30,19 €
OFICIAL 2ª.	45,00 €	30,19 €
OFICIAL 2ª ADMTIU. SERVEIS	46,70 €	31,18 €
OF.2ª.ADMTIU.	46,70 €	31,18 €
FUNERARI OF.1ª.	46,80 €	31,24 €
OFICIAL 1ª DE SERVEIS	46,80 €	31,24 €
OF. 1ª. DE MAGATZEM	46,80 €	31,24 €
OFICIAL 1ª.	46,80 €	31,24 €
TANATOPRACTOR	46,80 €	31,24 €
OFICIAL DE TANATORIS	46,70 €	31,33 €
AGENT	47,76 €	31,82 €
OFICIAL DE PROTOCOL	47,76 €	31,82 €
OF.1ª.ADMTIU. DE SERVEIS	47,76 €	31,82 €
OF.1ª.ADMTIU.	47,76 €	31,82 €
OF.1ª.INFORMÀTIC CEM.	47,76 €	31,82 €
OPERADOR INFORMÀTIC	47,76 €	31,82 €
PROGRAMADOR	47,76 €	31,82 €
SECRETÀRIA DIRECCIÓ GENERAL	47,76 €	31,82 €
AGENTE AUX. CONTRACTACIÓ	47,76 €	31,82 €
CAP DE 2ª	48,71 €	32,36 €
ENCARREGAT	48,71 €	32,36 €

TOTES LES CATEGORIES DESCRITES PASSAN A GRUPS PROFESSIONALS