



Cementiris
de Barcelona
cementiri
és ciutat

Conveni Col·lectiu
2016 - 2019
Cementiris de Barcelona



Dijous, 23 de febrer de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementiris de Barcelona, SA, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08015152012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa subscrit pels representants de l'empresa Cementiris de Barcelona, SA, i pels dels seus treballadors el dia 8 de juliol de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementiris de Barcelona, SA, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08015152012007) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CEMENTIRIS DE BARCELONA, SA, PER ALS ANYS 2016-2019.

Capítol I.

Àmbit d'aplicació.

Article 1. El present Conveni col·lectiu ha estat negociat i signat per Cementiris de Barcelona, SA (en endavant l'empresa) i el Comitè d'Empresa.

Article 2. El present Conveni regula les relacions de treball entre l'empresa i el personal que presta els seus serveis en la mateixa.

Queden exclosos d'aquest Conveni:

- a) Els membres del Consell d'Administració.
- b) Els treballadors/es amb relació laboral de caràcter especial.
- c) El personal, no subjecte a la disciplina de l'empresa, contractat per a treballs professionals específics.

Article 3. En el supòsit que l'empresa s'estengui, mitjançant l'obertura de nous centres de treball fora del municipi de Barcelona, aquest Conveni serà d'aplicació al personal que presti els seus serveis en el mateixos.

Article 4. Tot el personal de l'empresa ha de conèixer el contingut del Conveni, i complir-lo amb exactitud i diligència. L'empresa promourà l'adequada difusió del mateix entre tots els treballadors/es.

Capítol II.

Organització del treball.

Article 5. L'organització pràctica del treball, d'acord amb les normes i orientacions d'aquest Conveni i a la legislació vigent, és facultat de la Direcció General de l'empresa, d'acord amb l'establert en l'Art. 20 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Capítol III.

Del personal.

Classificació funcional.

L'estructura funcional i organitzativa, amb l'objecte de permetre la polivalència del personal i la mobilitat transversal entre els diferents llocs de treball, s'estructura en grups i famílies professionals, que recullen les principals funcions i responsabilitats a desenvolupar en el lloc de treball.

En l'annex 1 hi figura l'enquadrament i la descripció dels diferents Grups, Famílies professionals, i inventari de llocs de treball d'aplicació en aquest Conveni.

Article 6. El personal al qual es refereix el present Conveni quedarà comprès en els següents grups professionals.

Grup A: Direcció.

Grup B: Responsables.

Grup C: Comercials i Protocol.

Grup D: Personal Administratiu.

Grup E: Personal de Serveis i Operacions.

Article 7. Als grups professionals assenyalats en l'article anterior corresponen les famílies professionals que a continuació es relacionen; totes elles ho són de forma genèrica, i merament enunciatives, ja que les funcions que queden descrites a l'annex 1, no són limitatives de les que poguessin ser exigibles per derivar-se de les necessitats de l'empresa, si en virtut dels coneixements del treballador/a està capacitat/ada per a això i no constitueix motiu de vexació i/o perjudica greument la seva formació professional. Si les tasques exigides per l'empresa són d'un grup o família superior al que posseeix el treballador/a, s'abonarà com suplències.

Grups professionals i famílies adscrites:

a. Direcció.

Direcció General.

Direcció d'Àrea.

B. Responsables.

Responsable.

Tècnic.

Encarregat.

C. Comercials i Protocol.

Assessor Sénior.

Assessor Júnior.

Protocol i Cerimonier.

Assessor.

Assessor Auxiliar.

Assessor Auxiliar d'Ingrés.

D. Personal administratiu.

Expert Administratiu Secretaria de Direcció General.

Expert Administratiu.

Administratiu.

Administratiu Auxiliar.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Administratiu Auxiliar d'Ingrés.

E. Personal de serveis i operacions.

Expert Operari de Serveis i Operacions.

Operari de Serveis i Operacions.

Operari Auxiliar de Serveis i Operacions.

Operari Auxiliar d'Ingrés de Serveis i Operacions.

Article 8. A efectes orgànics, l'empresa queda estructurada en les següents Àrees Funcionals:

Àrea Direcció General.

Àrea d'Administració i Serveis.

Àrea de Comunicació i Qualitat.

Àrea de Serveis Jurídics.

Àrea de Serveis de Cementiris.

Àrea d'Operacions de Cementiris.

Àrea d'Obres i Manteniment.

Classificació en funció de la permanència.

Article 9. Per raó de la permanència en l'empresa, els treballadors/es es classifiquen en fixos o temporals.

Article 10. Són treballadors/es fixos, aquells que realitzen activitats que per la seva naturalesa tenen caràcter permanent i no estiguin subjectes a qualsevol altre tipus de contracte regulat per la legislació vigent.

Article 11. Són treballadors/es temporals aquells que es contracten per a la realització d'obra o servei, eventuais per circumstàncies de la producció i els interins.

Contractes i Subcontractes.

Els treballadors/es contractats eventualment, si a l'acabament del seu contracte, continuen prestant servei a l'empresa, es consideraran fixos a tots els efectes. El període de temps treballat amb contracte de durada determinada, en el supòsit de passar a ocupar plaça fixa en plantilla, es computarà a tots els efectes.

El personal amb contracte de durada determinada, si el temps treballat fos superior a un any, al seu acabament haurà de ser preavisat amb una antelació de 15 dies mínim; si el contracte és d'interinitat, finalitzarà en incorporar-se el treballador/a titular del lloc al que substitueix. El preavis podrà substituir-se per l'abonament dels salaris corresponents als dies en què dit termini s'hagi incomplert.

Article 12. En els contractes a temps parcial, es podran efectuar hores complementàries, conforme es determina a l'article 12.5 de l'Estatut dels Treballadors, en un percentatge màxim, que en cap cas podrà excedir del 30% de les hores ordinàries contractades; en tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries no poden excedir del límit legal del treball a temps parcial.

Article 13. L'empresa podrà utilitzar qualsevol altre fórmula de contractació que estigui establerta legalment o s'estableixi en el futur, durant la vigència del present Conveni.

Contractes i subcontractes.

Article 14. L'empresa exigirà a les diferents contractes i subcontractes que prestin serveis en la mateixa, el compliment de la legalitat vigent, especialment en matèria de Seguretat Social i Prevenció de Riscos Laborals.

Capítol IV.

Gestió de la qualitat i Medi Ambient.

Article 15. Cementiris de Barcelona entén com a primordial per a l'èxit del seu projecte d'empresa, la satisfacció dels seus clients, proveïdors, empleats, col·laboradors i la societat en general, dins de l'àmbit del respecte a la llei, la prevenció laboral, el respecte al medi ambient i la seva participació activa en la societat.

Entenem que la Qualitat i la preservació del Medi Ambient, neix dels nostres esforços, i és el millor camí per garantir, des del seu inici, l'obtenció de productes i serveis d'acord amb els requisits dels nostres clients i la garantia que estem

Dijous, 23 de febrer de 2017

actuant amb responsabilitat cap al medi que ens envolta. Hem establert i implantat un Sistema de Gestió integrat de Qualitat i Medi Ambient segons els standards ISO 9001/1501/14001.

Per això, tot l'establert en el Sistema de la Qualitat i Medi Ambient, és d'obligat compliment per a tots els treballadors/es de la mateixa, sempre que no vulneri l'establert en aquest Conveni.

Article 16. El Sistema de Gestió de la Qualitat i Medi Ambient es nodreix bàsicament de la següent informació: mètodes de treball, organització interna, controls interns de compliment, prevenció, enquestes als clients, gestió de les incidències o queixes dels clients i suggeriments del personal de l'empresa.

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

El Comitè de Qualitat col·laborarà en el bon funcionament del sistema de la Gestió de la Qualitat, i estarà format per dos membres designats per la Direcció d'Empresa i per dos membres designats pel Comitè d'Empresa.

Capítol V.

Ingrés, període de prova i cessament.

Article 18. L'ingrés dels treballadors/es s'ajustarà a las normes generals sobre col·locació i específicament en quant al que es disposa a la legislació vigent.

Article 19. Les places d'ingrés es cobriran d'acord amb les necessitats de l'empresa, i els candidats podran ser sotmesos a les proves que decideixi la mateixa, tant d'aptitud física, cultural, professional o psicotècnica, el Comitè d'Empresa serà prèviament informat d'aquestes places.

Article 20. Les places d'ingrés, que en el seu cas, poguessin suposar promoció interna a l'empresa, hauran de ser cobertes inicialment per aquest procediment, sempre que es trobi entre els candidats el perfil amb els requeriments professionals, acadèmics i personals per al lloc en qüestió. En cas contrari, es proveirà com ingrés, prèvia comunicació al Comitè d'Empresa, a fi de poder valorar les al·legacions que poguessin presentar.

La Direcció General de l'empresa es reserva el dret de poder contractar personal sense complir l'anomenat procediment si la mateixa ho estima convenient, en ocasions puntuals, segons necessitat del lloc de treball a cobrir, prèvia comunicació al Comitè d'Empresa.

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

Per als grups professionals A i B: sis mesos.

Per als grups professionals C, D i E: dos mesos.

Durant el període de prova, ambdues parts podran, sense cap preavís, rescindir el contracte de treball. Transcorreguts els terminis de prova prefixats, a tots els efectes, el treballador/a serà considerat fixa l'empresa si el seu contracte hagués estat pactat per temps indefinit.

Article 22. En els supòsits de contractes de treball temporal, si al seu acabament absolut no fos denunciat per l'empresa, el treballador/a es considerarà fix a tots els efectes.

El període de prova servirà al treballador des del primer contracte, no podent-se imposar un altre període de prova en contractes successius, si la categoria professional fos la mateixa. El temps de treball com personal ETT comptarà a tots els efectes com temps inicial del contracte realitzat i de manera percentual, si és el cas.

Article 23. Els treballadors/es que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa, en un termini de preavís de 15 dies, amb caràcter general; 30 dies pel Grup Professional Bi 60 dies pel grup Professional A.

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'un dia, per cada un de retard en el preavis. A aquests efectes s'entén per salari la percepció meritada pel treballador/a, sumats tots els conceptes.

Dijous, 23 de febrer de 2017

L'empresa vindrà obligada a liquidar al treballador/a, a l'últim dia de feina, tots els conceptes fixos que fins aquesta data puguin ser calculats. La resta es liquidarà en el moment en que l'empresa disposi de les dades precises per fer-ho.

L'incompliment d'aquesta obligació de liquidar, imputable a l'empresa, comportarà a la vegada el dret al treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cadascun de retard en la liquidació, fins un màxim de 15 dies. No existirà tal dret si el treballador/a no va preavisar amb l'antelació deguda.

Article 24. La petició de jubilació parcial es formularà per escrit, amb una antelació mínima de tres mesos, excepte els Grups Professionals A i B que haurà de sol·licitar-se amb sis mesos.

Article 25. L'empresa contempla les diferents modalitats de jubilació, entre elles la jubilació parcial, sempre d'acord amb la legislació vigent.

Capítol VI.

Escalafó plantilla.

Article 26. L'empresa reconeix que, a data de la firma del present Conveni, i donades les circumstàncies actuals del sector a Barcelona, el número de treballadors/es que figuren en plantilla, així com els llocs de treball existents, són els adequats per a complir amb el comés de l'empresa.

En conseqüència, l'empresa es compromet a mantenir el número de treballador/es presents, mentre no variïn les circumstàncies actuals del sector funerari a Barcelona.

En cas de que dites circumstàncies variïn, fet que succeiria si entrés un segon o tercer operador de gestió de cementiris a la ciutat de Barcelona, l'empresa es compromet així mateix a realitzar un esforç i declara que és la seva intenció, la de mantenir i garantir la estabilitat en l'ocupació de tots els treballadors/es que figurin d'alta a la plantilla, en el moment de produir-se dit canvi.

Article 27. Dins del primer trimestre natural, es publicarà l'escalafó, que establert per Àrees Funcionals haurà de contenir les següents dades:

Nom del treballador/a.

Grup i Família Professional.

Data d'ingrés a l'empresa.

Antiguitat en la categoria.

Data de naixement.

El treballador/a podrà formular reclamació contra l'escalafó, en escrit dirigit a la Direcció General de l'empresa, dins el termini de deu dies, havent de ser contestada en els següents deu dies. Si la reclamació fos desestimada, els interessats podran formular demanda davant jurisdicció competent.

Capítol VII.

Formació i promoció interna.

Article 28. Aquest Conveni enfoca la formació com un factor decisiu per ala promoció personal i professional dels treballadors/es, i per augmentar la competitivitat de l'empresa, considerant-la com un instrument de gestió, amb una metodologia planificada destinada a millorar les competències tècniques i professionals de les persones en el treball, 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 davant el potencial de cada treballador/ai el seu rendiment laboral; conjugant les aptituds, interessos i necessitats individuals, amb els objectius concrets de l'empresa, de forma que s'adquireixin noves competències, necessàries per a l'adaptació als constants canvis del món empresarial.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Article 29. Durant el primer trimestre de cadascuna de les anualitats de vigència del Conveni, la Direcció de l'empresa proposarà al Comitè d'Empresa la elaboració d'un Pla de Formació, que respongui a les necessitats formatives de l'empresa, amb l'objecte de què, amb caràcter previ a la posada en pràctica d'aquest Pla, es puguin identificar pel Comitè d'Empresa altres necessitats, així com proposar mesures o accions formatives concretes.

Article 30. Es defineix el Pla de Formació com l'informe on queda reflectida la planificació de les accions formatives que es desenvolupen anualment.

Aquest Pla de Formació tindrà com objectiu prioritari proporcionar a tots els treballadors/es un major nivell de qualificació, pel que l'empresa facilitarà els mitjans necessaris (humans, tècnics i econòmics) per a l'elaboració de dit Pla, fent possible la seva implantació.

Article 31. L'aprovació definitiva de la implantació del Pla de Formació és potestat de la Direcció General de l'empresa.

Article 32. Dins de la formació professional i contínua a l'empresa, es contemplen dues modalitats:

a) La formació obligatòria, com aquella indispensable per a l'acompliment de les funcions del lloc de treball. Aquesta formació haurà d'impartir-se, prèvia comunicació al treballador/a, amb una antelació mínima de 15 dies, si és possible dins de l'horari laboral, i en cas d'haver-se de realitzar fora de la jornada laboral, es compensarà nivell retributiu o en temps de descans.

b) La formació voluntària, com aquella que es convoca amb aquest caràcter i que contribueix al desenvolupament de les capacitats individuals en el si de l'empresa o fora d'ella. Aquesta formació es desenvoluparà fora de l'horari laboral i no suposarà cap retribució addicional.

Article 33. En l'expedient personal del treballador/a quedarà registrada l'assistència a les accions formatives que ha planificat l'empresa, i el seu nivell d'aprofitament, podent tenir en compte aquest criteri en cas de promoció interna.

Article 34. La Direcció de l'empresa rebrà informació de tots aquells treballadors/es que desitgin expressar els seus interessos professionals a l'empresa, i la remetrà al Comitè d'Empresa, podent considerar-se en cas de necessitat de cobrir llocs de treball, per cobertura de vacances, baixes o qualsevol altre causa ocasional.

També es podrà tenir en compte per a proposar a aquests treballadors/es accions formatives que es puguin dur a terme, relacionats amb el lloc de treball en qüestió.

Article 35. Durant el primer trimestre de cadascuna de les anualitats de vigència del Conveni, i a proposta de la Direcció de l'empresa i del Comitè d'Empresa es farà un informe sobre les necessitats de places vacants a cobrir. Aquest informe serà estudiat i valorat per la Direcció de l'empresa.

Quan existeixi una vacant, la Direcció de l'empresa ho comunicarà al Comitè d'Empresa i farà públic en el seu moment, en els taulers d'anuncis de l'empresa, el número de places a cobrir i els requeriments necessaris per accedir a dita promoció, havent un mínim de temps de 15 dies entre la publicació de la convocatòria i la realització de les proves.

Els criteris en els quals es fonamentaran les proves de promoció seran: la formació acadèmica i professional (valorant haver participat en els Plans de Formació intern), les proves de capacitat i de coneixement teòric-pràctic, l'experiència i la antiguitat i es basarà en els principis d'equitat i igualtat d'oportunitats per a tots els treballadors de l'empresa.

Les proves de promoció seran valorades per un comitè paritari, designat per l'empresa i el Comitè d'Empresa, essent el vot de qualitat per al Director General. Si aquesta Comissió decidís que fora necessària la realització d'estudis de perfil dels aspirants, aquests estudis podran ser realitzats per empreses externes que designarà la Direcció de la Empresa.

Capítol VIII.

Jornades, horaris, hores extraordinàries, plus de festivitat, descansos i vacances.

Jornades i horaris.

Article 36. Atesa l'especial característica de l'empresa que es veu obligada a la prestació dels seus serveis durant els 365 dies de l'any, i en algunes de les seves Àrees en servei de 24 hores, la Direcció General de l'empresa determinarà aquelles Àrees que han de mantenir-se sense interrupció i aquelles altres que han de treballar els diumenges o dies festius, per mantenir el normal desenvolupament dels mateixos.

Article 37. El calendari laboral, contemplarà els dies laborables, dies festius, hores anuals, vacances i horaris. S'establirà anualment, mitjançant acord entre els representants legals dels treballadors i la Direcció de l'empresa. Es negociarà a

Dijous, 23 de febrer de 2017

partir de l'últim quadrimestre de cada any i serà exposat al tauler d'anuncis de cada centre de treball un exemplar del mateix una vegada acordat i aprovat per la Direcció General; essent l'1 de desembre la data límit d'exposició per general coneixement.

Article 38. Els quadrants s'establiran d'acord amb les necessitats del servei notificant-se al Comitè d'Empresa. Els quadrants contemplaran horaris, dies laborables, dies festius i torns, es notificarà al treballador amb una antelació mínima de 3 mesos, podent-se contemplar modificacions de torn i festes per necessitats del servei, amb un preavís de 15 dies.

Article 39. Excepcionalment es podran realitzar jornades irregulars de treball, en funció de la previsió de la càrrega de feina, podran afectar a tota la plantilla o de forma diversa per Àrees funcionals. La jornada mínima diària serà de 7 hores i la màxima de 12 hores.

Article 40. A efectes de còmput horari anual, es fixa un màxim d'hores efectives l'any de 1.735 hores.

Article 41. Les Àrees que treballin en jornada continuada, entenent-se així, les que abastin com a mínim 6 hores de treball continuat, disposaran d'un descans durant la mateixa de 20 minuts dels quals 5 minuts seran a càrrec de l'empresa.

Article 42. El personal deurà registrar (en els sistemes de control de presència instal·lats per a tal fi) les entrades i sortides en la seva jornada laboral com en qualsevol entrada o sortida de l'empresa i quina sigui la seva finalitat; de la mateixa manera deurà realitzar-se el registre d'entrada i sortida, quan es realitzin hores extres, si no es produeixen a continuació de jornada.

Article 43. El còmput anual de dies de treball, amb caràcter general, serà de 225 dies.

Article 44. El màxim de caps de setmana treballats i festius serà el següent: 24 caps de setmana treballats i 24 caps de setmana festius.

Hores extraordinàries.

Article 45. La meitat de les hores extraordinàries realitzades seran compensades en temps de descans, dins dels dos mesos següents a la seva realització (excepte en casos justificats), i l'altra meitat, retribuïdes en la nòmina del mes següent a la realització de dites hores.

Article 46. Com a conseqüència de l'activitat de l'empresa, servei essencial de funció social d'interès general, i sense perjudici de quan a aquests efectes estableix l'Article 35.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors/es, el personal vindrà obligat a treballar en hores extraordinàries quan sigui requerit per a això, fins a un màxim de dues hores diàries.

Article 47. Les hores extraordinàries no podran ser retribuïdes per un import inferior al de l'hora ordinària.

Article 48. Es consideraran hores extres realitzades en dia festiu, les que s'efectuïn dins del descans setmanal, podent coincidir aquest o no, amb dia festiu oficial. Tindran un augment corresponent del 40% de l'hora ordinària.

Plus de festivitats.

Article 49. El personal que presti els seus serveis habitualment en diumenges o dies festius (sense comptabilitzar els enumerats en l'article següent) percebrà una compensació econòmica de 20 per cadascun dels esmentats dies, a partir del primer treballat. La seva meritació serà mensual. A partir de l'any 2019 aquesta compensació econòmica s'incrementarà a 30.

Article 50. S'estableix una compensació econòmica de 60 per dia treballat, per els dies 1 i 6 de gener, 24 de juny 25 i 26 de desembre. Per al personal de torn nocturn, aquesta compensació econòmica de festivitats, serà per als dies 5 de gener, 23 de juny, 24, 25 i 31 de desembre.

Descansos i vacances.

Article 51. El personal que pel seu lloc de treball es vegi obligat a prestar servei en diumenge o dia festiu, realitzarà la seva festa setmanal, bé pel sistema de rotació o per qualsevol altra fórmula de recuperació, que ateses les necessitats pròpies d'un servei públic d'aquesta naturalesa, sigui necessari per mantenir el normal desenvolupament del mateix.

En aquells casos en els que sigui possible, els descansos compensatoris s'acumularan a un descans setmanal o festiu intersetmanal gaudit per quadrant.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Article 52. El personal tindrà dret a vacances anuals retribuïdes, segons estableix la legalitat vigent.

En virtut del principi d'organització d'empresa, els períodes per al seu gaudiment seran fixats per la Direcció de l'empresa i el Treballador, als mesos de juny a setembre, ambdós inclosos, i hauran de comunicar-se als treballadors/es amb una antelació mínima de 3 mesos. En cas de no existir acord es realitzaran de forma rotatòria.

De manera extraordinària a petició de qualsevol treballador, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin i previ acord entre empresa i treballador les vacances podran gaudir-se en qualsevol altre mes de l'any, excepte als mesos d'octubre i novembre.

Article 53. En el supòsit que el treballador/a es trobés en Incapacitat Temporal, per malaltia, maternitat o accident, abans del començament de les seves vacances, aquestes s'ajornaran i se li assignaran noves dates.

Les vacances que no puguin realitzar-se a l'any natural quedaran prescrites exceptuant quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideix 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 als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de l'incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació de dit precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que correspongui.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho pot fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat previst a l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Article 54. Les vacances anuals tindran una durada de 31 dies naturals per a tot el personal de l'empresa.

Article 55. El personal que ingressi o cessi a l'empresa durant el transcurs de l'any, tindrà dret a gaudir, en cas d'ingrés, o que se li compensi en metàl·lic en cas de cessament, la part proporcional de vacances que li corresponguin d'acord amb el temps de treball transcorregut, comptabilitzat en l'any natural.

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

Article 56. Així doncs, les vacances seran retribuïdes com si es tractés de temps realment treballat.

Capítol IX.

Llicències i excedències.

Article 57. El treballador/a, avisant amb la màxima antelació possible, i justificant-se la seva causa, abans o posteriorment amb un màxim de tres dies laborables d'haver gaudit de la llicència, tindrà dret a faltar al treball, amb percepció de retribució, exclòs plus de presència (excepte en els supòsits que es determinen a l'art. 93), en els casos següents:

- a) Per matrimoni 15 dies naturals.
- b) Per naixement de fill/a, adopció o acolliment legal, fins a 4 dies.
- c) Per defunció de cònjuge o fill/a, fins a 4 dies, i si la causa origina trasllat, fins a 10 dies.
- d) Per defunció, malaltia greu o accident de familiar fins a 2on. grau de consanguinitat o afinitat, fins a 2 dies, i si la causa origina trasllat fins a 10 dies.
- e) Per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat 2 dies. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies.

En el cas d'intervenció quirúrgica de cònjuge, pares i fills que requereix hospitalització serà 3 dies.

Dijous, 23 de febrer de 2017

f) Per boda de fill/a o germà/na, 1 dia.

g) Per trasllat de domicili habitual, fins a 3 dies.

h) Pel compliment a 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/a passarà a la situació d'excedència regulada per l'art. 46.1 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

Pel compliment de funcions de caràcter representatiu del Comitè d'Empresa o Delegat Sindical, el temps necessari. En aquest supòsit, a més a més del salari, tindrà dret al cobrament del plus de presència, com si es tractés de dies treballats.

i) Per la necessitat d'atendre personalment assumptes propis que no admeten demora, 2 dies. Si la gestió a efectuar es realitza en el terme municipal del Centre de treball, i durant les hores de treball de l'interessat. Si la gestió ha de tenir lloc fora del terme municipal del Centre de treball, es concedirà 1 dia més per cada 100 Km. de distància fins a un màxim de 5 dies. Per computar els terminis previstos es comptaran tots els dies sense distingir si són dies festius o laborables; les distàncies es comptaran per quilòmetres de carretera des del terme municipal del Centre de treball a la localitat on hagi d'efectuar-se la gestió, independentment del mitjà de locomoció que s'empri.

Aquesta llicència només podrà gaudir-se una vegada per cada any natural; malgrat això, si fos greu la causa per la qual al treballador/a li interessés deixar d'acudir al treball, podrà sol·licitar-ho sense que hagi transcorregut dit termini. Si fos acceptada la sol·licitud per la Direcció General de l'empresa, aquesta seria sense cap percepció de retribució.

k) Per el temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda legal o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previstos a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

Les parelles de fet, legalment constituïdes a tal efecte, podran gaudir dels mateixos drets en quant a l'apartat de llicències.

Article 58. En el supòsit de part, la suspensió del contracte de treball es regularà segons la legislació vigent.

Article 59. Per lactància d'un fill/a menor de 9 mesos els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui faci efectiu aquest dret, per la seva voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada, en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes. Aquest permís podrà ser gaudit per un sol dels progenitors en cas que ambdós treballin.

Article 60. El treballador/a que hagi de tenir cura directament d'algun menor de 12 anys o d'un disminuït físic o psíquic, sempre que no exerceixi activitat retribuïda, així com en el cas que tingui cura d'un familiar de fins a 2on. grau de consanguinitat o afinitat, sempre i quan per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si sols i no exerceixin cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de jornada entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella; la retribució serà disminuïda en la mateixa proporció que hagi estat disminuïda la jornada. S'atendrà al que està previst a l'article 37.6de l'Estatut dels Treballadors. El treballador/a tindrà l'obligació de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data en que es reincorpori a la seva jornada ordinària.

Si varis treballadors/es de l'empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani, per raons justificades de funcionament de la mateixa.

Article 61. Els treballadors/es que realitzin estudis per a l'obtenció de títol acadèmic o professional, o que concorrin a oposicions als cossos de funcionaris públics o a cursos de perfeccionament, tindran dret a les llicències retribuïdes precises per a concórrer als exàmens.

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

Dijous, 23 de febrer de 2017

Article 62. Les llicències hauran de sol·licitar-se per escrit a la Direcció General. No obstant, les Direccions d'Àrea podran, directament, concedir aquelles que tinguin una durada màxima de fins a tres dies.

Article 63. Les llicències, amb caràcter general, van lligades al moment en què es produeix el fet, coincideixi o no amb la jornada de treball. S'exceptuen les llicències de menys de 4 dies, en les que no es computarà el descans setmanal.

Excedències.

Article 64. S'estableixen tres tipus d'excedències: l'excedència forçosa, l'excedència per tenir cura de familiars i l'excedència voluntària.

Article 65. Donarà lloc a una excedència forçosa, el nomenament per a càrrec públic incompatible amb el treball de l'empresa, sempre i quan aquest nomenament sigui per Decret o com a conseqüència de procés electoral per ostentar càrrec públic.

El personal afectat, amb la major antelació possible, haurà de posar en coneixement de la Direcció General de l'empresa, la data de presa de possessió del càrrec, amb la que s'iniciarà la corresponent excedència.

Article 66. L'excedència forçosa tindrà la mateixa durada a la de l'exercici del càrrec pel qual ha estat nomenat o elegit, amb dret a la reserva de la seva plaça i a ocupar-la efectivament en cessar el període d'excedència; no obstant, per a això haurà de sol·licitar el reingrés en el termini màxim de 30 dies naturals.

L'empresa no podrà declarar vacant la plaça reservada fins que hagi transcorregut el termini senyalat. Durant el temps d'excedència, si bé no es perd el dret a l'antiguitat, no es percebrà cap remuneració.

Article 67. Es podrà sol·licitar excedència per a tenir cura de familiars, en els casos següents:

a) Per a tenir cura d'un fill/a menor de 3 anys, tant si ho és per naturalesa com adoptiu, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, amb una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement del fill, o en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posarà fi a la que venia gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

b) Per a tenir cura d'un familiar fins a 2on. grau per consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valer-se per si sol, i sempre que no desenvolupi activitat retributiva. En aquest cas, l'excedència no podrà ser superior a dos anys.

El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a quina participació haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup o Família Professional equivalent.

Article 68. Les excedències voluntàries seran concedides per la Direcció General, i reunint els següents requisits:

a) Tenir, almenys, 1 any d'antiguitat a l'empresa.

b) Sol·licitar-la per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

c) Que hagin transcorregut en el seu cas, més de 4 anys des del final d'una excedència anterior.

Aquest tipus d'excedència voluntària, no computarà a cap efecte.

Article 69. El treballador/a que obtingués una excedència voluntària i es dediqués, per compte propi o de tercers a intervenir o col·laborar d'alguna manera en empresa dedicada a activitats iguals o similars de les que són objecte de l'empresa, es considerarà que existeix extinció voluntària del contracte de treball i per tant causarà baixa a l'empresa, a tots els efectes i sense dret a percebre cap indemnització.

Article 70. Els treballadors/es en situació d'excedència, contemplada en els articles 66 i 67 hauran de sol·licitar el seu reingrés en l'empresa, per escrit i en un termini no inferior a trenta dies a la data de caducitat de la seva excedència.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Sol·licitat el reingrés, tindran dret a ocupar la primera vacant de la seva família professional, si no existís vacant en ella, però si en una altra d'inferior, podrà sol·licitar aquesta, ocupant-la mentre no es produís la vacant de la seva família i grup professional.

En aquest cas, les retribucions que li corresponguin seran les establertes per al lloc que realment realitzi. Si no se sol·licités el reingrés en els terminis establerts es considerarà que existeix extinció voluntària del contracte de treball i per tant causarà baixa a l'empresa, a tots els efectes i sense dret a percebre cap indemnització.

Article 71. Tanmateix, en les mateixes condicions anteriors, podran sol·licitar excedència voluntària en l'empresa els treballadors/es que exerceixin funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Capítol X.

Seguretat i Salut Laboral.

Article 72. De conformitat amb el disposat en la Llei 31/1995 i 54/2003 i a la resta de normativa legal vigent en matèria de prevenció de Riscos Laborals, l'empresa haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors/es al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Per això, l'empresa garantirà i planificarà anualment la política a seguir en Seguretat i Salut Laboral, acollint-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 73. Cada treballador/a haurà de vetllar no solament per la seva pròpia salut i seguretat, sinó també per la de les persones a les que pugui afectar la seva activitat professional.

Article 74. El treballador/a estarà obligat a la correcta utilització i manteniment dels equips de protecció individual facilitats per l'empresa (EPIS), el compliment dels procediments de treball, i així com a la correcta utilització dels equips mecànics, que tinguin per objecte la prevenció de riscos laborals.

Article 75. El treballador/a té dret a la protecció eficaç de la seva seguretat i salut en el treball. Per a tal fi, en els processos propis de Cementiris de Barcelona, S.A., haurà d'establir uns procediments de treball, assegurant-se la mateixa, que el treballador/a ha entès i té coneixement dels mateixos.

Article 76. L'empresa haurà 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 establertes per la legislació vigent.

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

Article 77. Els Delegats/des de Prevenció seran designats pel Comitè d'Empresa d'entre el personal en plantilla, procurant que recaigui el nomenament en aquelles persones que hagin seguit algun curs de Seguretat i Salut Laboral i tinguin preparació adequada en aquestes matèries, si no fos així, l'empresa formarà als Delegats/designats.

Article 78. Els Delegats de Prevenció, són d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació dels treballadors/es en tot el relacionat amb la seguretat i la salut en l'empresa; d'una altra banda, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals en els llocs de treball.

Article 79. El número de Delegats de Prevenció haurà d'ajustar-se proporcionalment a les modificacions de plantilla.

Els Delegats de Prevenció, en cas que no formin part del Comitè d'Empresa, seran objecte de cessió d'hores sindicals per part de dit Comitè, per a la realització de les seves funcions.

Article 80. L'empresa garantirà als seus treballadors/es la vigilància periòdica del seu estat de salut; aquesta vigilància de la salut es durà a terme, entre altres, mitjançant els reconeixements mèdics, els quals hauran de realitzar-se en funció dels riscos inherents a l'activitat de cada treballador/a en l'empresa.

Article 81. Els resultats dels reconeixements mèdics, es comunicaran als treballadors/es, de forma individual i confidencial.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Capítol XI.

Drets sindicals.

Article 82. Tots els treballadors/es tenen el dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials, en els termes establerts en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

L'empresa respectarà el dret de tots els treballadors/es a sindicar-se lliurement, així com a que els treballadors/es afiliats a un sindicat, puguin celebrar reunions i distribuir informació sindical, sempre que dites activitats es realitzin fora de les hores de treball i no pertorbin l'activitat normal en l'empresa, i d'acord a les disposicions legals existents sobre el particular.

Article 83. Per requeriment dels treballadors/es afiliats a un sindicat, l'empresa descomptarà en la seva nòmina mensual, l'import de la quota sindical corresponent, per compte del corresponent sindicat.

Article 84. El Comitè d'Empresa, els Delegats Sindicals, i els Delegats de prevenció, disposaran de les garanties que els confereix la legislació vigent i les seves competències seran les reconegudes per la mateixa.

Article 85. Les Seccions Sindicals legalment constituïdes en el si de l'empresa, tindran el número de delegats sindicals que, en funció dels seus resultats electorals i número de treballadors del Centre de treball, determina l'Article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Article 86. El crèdit d'hores laborals retribuïdes, per a l'exercici de les funcions representatives dels membres del Comitè d'Empresa, els Delegats Sindicals i de Prevenció, hauran d'ajustar-se proporcionalment a les modificacions de plantilla que es produeixin, i serà les que legalment procedeixin.

Article 87. Es permet l'acumulació d'hores sindicals, entre els membres del Comitè d'Empresa, i Delegats Sindicals i de Prevenció, d'un o varis, a favor d'un altre membre, sempre que sigui en còmput mensual, i que no se sobrepassi en més d'un 50% del crèdit d'hores sindicals que per Llei els correspongui, excepte en els casos que puguin ser negociats individualment amb la Direcció General de l'empresa.

Article 88. El Comitè d'Empresa disposarà en els locals de l'empresa d'un local adequat, amb els mitjans necessaris (telèfon, correu electrònic, intranet, impressora, fax i escàner) per a l'exercici de les seves funcions.

Aquest local podrà ser compartit per les diferents Seccions Sindicals, així com pels Delegats de Prevenció.

Article 89. Existirà un tauler d'anuncis en cada Centre de Treball i en un lloc de fàcil accés per als treballadors/es, que estarà a disposició del Comitè d'Empresa, per a la publicació d'aquelles qüestions que es considerin d'interès laboral.

Tanmateix, es disposarà d'un tauler d'anuncis, amb els mateixos fins, per a cada Secció Sindical que tingui representació en el Comitè d'Empresa.

Article 90. Els treballadors/es podran celebrar totes les assemblees que considerin oportunes dins del Centre de Treball. L'Assemblea podrà ser convocada pel Comitè d'Empresa o pels propis treballadors/es, si així ho sol·licitessin, en un número no inferior al 33% de la plantilla. Les assemblees se celebraran sempre fora de les hores de treball, excepte acord entre els representants legals dels treballadors/es i la Direcció General de l'empresa. Amb el mateix fi es podran realitzar assemblees parcials, que encara que convocant-les en hores laborals, puguin garantir el funcionament de l'empresa, atenant a la seva específica activitat.

La celebració de l'assemblea es posarà en coneixement de la Direcció General de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, indicant l'ordre del dia, nom de les persones no pertanyents a l'empresa que poguessin assistir a la mateixa, així com la durada previsible.

Article 91. Als Presidents i Secretaris de Seccions Sindicals, independentment dels drets establerts per les Normes Laborals i suplementant a aquests, se'ls reconeix un crèdit anual de 8 hores per a les seves activitats sindicals.

Capítol XII.

Retribucions.

Article 92. La retribució del personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, està constituïda pels següents conceptes:

Dijous, 23 de febrer de 2017

- a) Salari Compactat, que serà per a cada família professional, el que sota idèntic epígraf consta en l'Annex 2 del Conveni.
- b) Plus de Presència, que serà per a cada família professional el que sota idèntic epígraf consta en l'Annex 2 del Conveni.
- c) Plus Personal Conveni 2001, és d'aplicació únicament per al personal que figurava en plantilla a la firma del Conveni 2001. Es meritara de la mateixa manera que fins ara es meritava dit complement, quedant els seus valors reflectits en l'Annex 3 del Conveni.

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

d) Complement Personal, no serà absorbible ni compensable, excepte en els supòsits d'ascens i fins a anivellar amb la retribució bàsica a la que s'hagi ascendit. Així mateix podrà ser absorbit o compensat en convenis sempre i quan en aquests se li apliquin complements o millores, per damunt dels pactats amb caràcter general. En cap cas aquesta situació podrà determinar una retribució anual inferior a l'anterior, en circumstàncies anàlogues.

e) Complement de Lloc de treball, s'abonarà en raó al lloc de treball que es realitzi, amb les quantitats fixades en l'annex 4 del Conveni.

f) Plus de Nocturnitat, serà abonat al treballador/a que realitzi la seva jornada laboral entre les 10 de la nit i les 6 del matí, en les condicions que estableix la legalitat vigent. La seva retribució es calcularà en base a l'aplicació del 25% del Salari Compactat, de la categoria professional del treballador que realitzi dit torn, fins a un màxim de 250,00 mensuals.

g) Plus de Festivitat, s'abonarà als treballadors/es que prestin habitualment els seus serveis en diumenges odies festius, amb efectes des del primer treballat. Els seus valors econòmics apareixen reflectits als articles 48 i 49 d'aquest Conveni.

h) Plus de Condicions de treball, s'abonarà als treballadors adscrits al grup professional E, personal de serveis i operacions, per les condicions mediambientals del mateix i serà de 31,84 mensuals.

El salari Compactat, el Plus Personal Conveni 2001 i el Complement Personal, s'abonaran en les dotze mensualitats ordinàries de l'any, i així mateix en les cinc gratificacions extraordinàries.

El Plus de Presència i Complement de Lloc de Treball, s'abonaran en les dotze mensualitats ordinàries de l'any.

Article 93. L'abonament de les retribucions s'efectuarà al mes següent de la seva meritació, excepte el Salari Compactat, el Plus Conveni 2001 i els Complementos Personals. No hi haurà Plus de Presència, ni incentius, quan no es treballi, excepte en els següents supòsits, que s'abonaran pel mateix import que li hagués correspost al treballador/a, en cas d'estar prestant servei:

- a) En vacances.
- 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 20 de baixa.
- d) En situacions d'internament hospitalari, a partir del dia en que es produeixi aquest. No es consideraran els ingressos per a revisions mèdiques.
- e) Durant els 15 dies de permís per matrimoni del treballador/a.
- f) Per naixement de fill/a, fins a 4 dies.
- g) Per defunció de cònjuge o fill/a, fins a 4 dies i si la causa origina trasllat, fins a 10 dies.
- h) Per defunció, malaltia greu o accident de familiar fins a 2on. grau de consanguinitat o afinitat, fins a 2 dies i si la causa origina trasllat, fins a 10 dies.
- i) Per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat 2 dies. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies.

Dijous, 23 de febrer de 2017

En el cas d'intervenció quirúrgica de cònjuge, pares i fills que requereix hospitalització amb ingrés serà 3 dies.

j) 2 dies per necessitats d'atendre personalment assumptes propis.

Article 94. Els treballadors/es percebran cinc gratificacions extraordinàries en els mesos de febrer, juny, juliol, setembre i desembre, i s'abonaran d'acord amb els següents conceptes: Salari Compactat, Plus Personal Conveni 2001 i Complement Personal.

Article 95. El treballador/a tindrà dret a percebre bestretes a compte pel treball ja realitzat, fins un màxim del 90% de les percepcions meritades.

Article 96. Al personal que ingressi o cessi en l'empresa en el decurs de l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes, prorratejant el seu import, en raó al temps de servei efectiu prestat a l'empresa.

Capítol XIII.

Traslats i permutes.

Article 97. La Direcció General de l'empresa, podrà acordar el trasllat d'un treballador/a d'una a una altra Àrea Funcional, Secció o lloc de treball, quan els canvis d'organització, implantació de nous mètodes, necessitats de la producció o circumstàncies anàlogues ho facin necessari, comunicant-lo amb una antelació de cinc dies al treballador/a afectat i al Comitè d'Empresa i sense que aquests canvis comportin una modificació substancial de les seves condicions de treball.

Aquests canvis s'incardinen dins la mobilitat funcional que preveu l'Article 39 de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici del dret que assisteix al treballador/a per formular la reclamació oportuna davant la jurisdicció competent en cas que consideri que aquests canvis excedeixin d'aquest supòsit.

Per portar a terme la mobilitat funcional a la qual es fa referència aquest article, no es tindran altres limitacions, que les exigides per la titulació acadèmica o professional precisa per exercir la prestació laboral.

La mobilitat s'efectuarà sense menyscabament de la dignitat del treballador/a, i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos de realització de tasques inferiors, en els que mantindrà la retribució del lloc d'origen, tot això en funció de l'establert en l'Article 39 del text refós de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta mobilitat funcional no podrà exercitar-se si constitueix vexació, perjudiqués greument la formació professional o s'emprés com a fórmula sancionadora, sense causa legal que ho justifiqui.

Qualsevol empleat previ informe acreditatiu que demostrï que no es pot desenvolupar la seva activitat habitual, podrà sol·licitar a l'empresa, segons les possibilitats que aquesta presenti en el moment de la sol·licitud, que ho reubiqués en un altre lloc de treball, l'acceptació d'aquest nou lloc de treball, suposarà per al treballador l'adaptació del seu salari al seu nou nivell professional.

L'acceptació per l'empresa del canvi de lloc vindrà condicionat, segons les possibilitats existents en el moment de la sol·licitud.

Article 98. En ser designat per la Direcció General de l'empresa, per ocupar una vacant amb caràcter provisional, no donarà dret per si sol al treballador/a que l'ocupa, per a l'ascens a la família superior, i de conformitat amb el previst en aquest Conveni, la plaça serà coberta mitjançant el procediment de promoció interna corresponent.

Article 99. Els treballadors/es podran sol·licitar de la Direcció General de l'empresa la permuta dels seus llocs de treball, sempre que ambdós sol·licitants pertanyin a les mateixes famílies professionals i tinguin les mateixes percepcions salarials, manifestant per escrit les causes de la seva sol·licitud. Si no existeixen impediments justificatius la Direcció General acceptarà la permuta sol·licitada.

Article 100. En el supòsit de que l'empresa obri nous centres de treball fora del terme municipal de Barcelona, i fos necessari la mobilitat geogràfica de treballadors, aquest fet es negociaria entre la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Capítol XIV.

Millora de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Acció social de l'empresa.

Article 101. El treballador/a que causi baixa per malaltia o accident no laboral, percebrà el 100% de les seves retribucions, previ justificant mèdic, exclòs el Plus de Presència, o Incentius, que s'abonaran excepcionalment a raó del disposat en l'article 93 d'aquest Conveni.

Article 102. Durant el temps que el treballador/a romangui en situació d'incapacitat permanent total, si la mateixa pogués ser previsiblement objecte de revisió per milloria, permetent-li la incorporació al seu lloc de treball, tindrà dret a reserva del mateix durant un període de 2 anys, a comptar des de la data de la resolució per la incapacitat permanent total.

Article 103. A mesura de les seves possibilitats l'empresa tractarà d'acoblar a llocs de treball que permetin mantenir una activitat professional, a aquells treballadors/es que per deficiència física sobrevinguda no es trobin en condicions de desenvolupar les funcions pròpies de la seva família professional.

En aquests casos al treballador/a se li aplicarà el Salari Compactat i el Plus de Presència de la categoria que passi a realitzar 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 passi a desenvolupar.

Article 104. El personal actiu i passiu de l'empresa tindrà dret, en cas de defunció, d'un ajut econòmic de fins a 5.000 (IVA inclòs), en base al total del servei.

Article 105. En cas de defunció del cònjuge, fills o pares d'un treballador de l'empresa, s'aplicarà un ajut del 50% sobre el preu relacionat en l'Article 104.

En cas de defunció d'avis, néts o germans d'un treballador/a de l'empresa aplicarà un ajut del 25%, sobre el preu relacionat en l'Article 104.

En qualsevol cas el parentiu al qual es refereixen els paràgrafs precedents es tindran per indistints, siguin per consanguinitat o per afinitat.

Article 106. Els drets reconeguts anteriorment, en els articles 104 i 105, no seran d'aplicació si els serveis estiguessin contractats amb entitats asseguradores.

Per la percepció de l'ajut per defunció, caldrà que la factura de les despeses s'estengui a nom del treballador, i serà necessari el justificant de pagament del servei per part del treballador/a, del personal passiu o del familiar directe en cas de defunció del personal actiu / passiu.

L'empresa es compromet a trobar la fórmula de pagament en aquells casos que la família no disposi de recursos per poder pagar abans al proveïdor funerari, en aquest cas caldrà la corresponent justificació.

Capítol XV.

Faltes i sancions.

Article 107. Els treballadors/es podran 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 el fi de concretar i tipificar les faltes laborals de més freqüència s'estableixen les següents normes, sense que això impliqui, que conductes sancionables no recollides en les presents, no puguin ser sancionades d'acord amb el marc legal general.

Article 108. Es considera falta laboral, tota acció o omissió que suposi un incompliment dels deures dels treballadors/es, establerts en les disposicions d'aplicació en el present Conveni. En virtut de la seva gravetat es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Article 109. Son faltes lleus:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, inferior a una hora. Si de tal endarreriment es derivessin perjudicis en els serveis, o al treballador/a que ha de ser rellevat/da, aquest endarreriment es qualificarà de falta greu.
2. El retard en incorporar-se al lloc de treball després del descans, serà sancionat com si de tal es tractés amb l'inici de jornada.
3. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en termini de cinc dies després d'haver-lo efectuat.
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 útils de treball.
6. Absentar-se del lloc de treball sense permís de l'empresa dins de la jornada de treball. Tindrà aquesta mateixa consideració, absentar-se del lloc de treball, quan per l'especial característica de la seva comesa es precisi la continuïtat d'una persona en aquesta tasca, encara i tot quan hagi acabat la seva jornada normal i no estigués el personal que devia suplir-lo en el lloc de treball.

Article 110. Són faltes greus:

1. La desobediència en qualsevol matèria de serveis. Si d'ella es derivessin situacions d'escàndol o mala imatge per a l'empresa tindran la consideració de molt greus.
2. El retard en l'entrada al treball superior a una hora, excepte que d'aquest es derivin aperduaments greus en el servei, en el cas del qual es qualificarà de molt greu.
3. Faltar al treball 1 dia sense causa que ho justifiqui.
4. Trencar la correcció deguda en els actes de sepeli o en el tracte amb els usuaris. Si arran d'aquest fet es produís escàndol, en menyscabament de la bona imatge de l'empresa, la falta es qualificarà de molt greu.
5. Acceptar quantitats en concepte de gratificació pels serveis de l'empresa; si es condicionés, exigís o protestés per considerar mesquina la quantitat rebuda, l'acte s'estimarà com a deslleialtat i la falta es qualificarà de molt greu.
6. Fer propaganda o oferta de serveis, que no presti l'empresa, valent-se de l'uniforme de la mateixa o mentre s'estigui de servei.
7. Sostenir discussions amb els treballadors/es. Si això produís alteració en el servei o escàndol es consideraran molt greu.
8. Abandonar el lloc de treball sense causa greu que ho justifiqui.
9. Simular la presència d'un altre empleat/da registrant o firmant per ell/a.
10. La negligència o desídia en el treball, quan produeixi danys a l'empresa o als seus béns o afecti a la qualitat o rendiment en el treball.
11. La imprudència de qualsevol tipus, que ocasionés 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 en el treball, o fossin a causa de temeritat la falta es qualificarà de molt greu.
12. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada de treball, o emprar per a usos propis elements de l'empresa, encara que fos després de la jornada laboral.
13. La indiscreció en els actes de servei encara que no motivi reclamació per part de tercers.
14. L'estat d'embraguesa, alcoholisme o el consum d'estupefaents, durant la jornada de treball, si no causa perjudicis a l'empresa o és motiu d'escàndol. Si fos reiterada la falta o com a conseqüència d'això fos causa d'escàndol o produís reclamació per part dels usuaris del servei, es qualificarà de molt greu.

Dijous, 23 de febrer de 2017

15. Les ofenses verbals a un altre treballador/a de l'empresa o mantenir discussions violentes amb els companys de treball.

16. L'assetjament moral o psicològic.

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

18. La falta de neteja personal o l'ús de peces de vestir que no corresponguin als uniformes que facilita l'empresa o que poguessin produir escàndol, quan es tracti de treballadors/es que intervinguin en sepelis o, tinguin tracte amb el públic.

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

20. Les qualificades com a tal a l'Article 109.

Article 111. 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 el 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 dirigís a qualsevol destinatari, i quan es revelessin a elements aliens a l'empresa, qualsevol dada dels documents de treball o s'obtingués còpia d'aquests, sense autorització de la Direcció General de l'empresa, aquestes accions serien qualificades com a deslleialtat.

4. Qualsevol altre supòsit de deslleialtat, com oferir serveis o complements que són objecte d'oferta de l'empresa.

5. L'assetjament laboral, sexual, verbal i/o físic a un altre treballador/a de l'empresa.

6. La reiteració en dues faltes greus, no prescrites en virtut dels terminis transcorreguts des que es varen sancionar.

7. Les qualificades com a tal en l'Article 110.

Article 112. Per a la imposició de sancions es precisarà, en tots els casos, comunicació escrita a l'interessat, el qui haurà de firmar l'assabentat de la mateixa, en la que es facin constar els fets que la motivaren, la data d'aquests i la qualificació de la falta.

Quan de falta greu i molt greu es qualifiquessin uns fets, es donarà compte al treballador/a, donant-li un termini de vuit dies naturals, per a què en el seu descàrrec, addueixi tot allò que estimi oportú. Tanmateix, es donarà compte al Comitè d'Empresa i a la representació Sindical que estableixi la legislació vigent al Delegat Sindical del Sindicat al que estigui afiliat, sempre i quan es tingui constància de tal afiliació, per a què així mateix i en igual termini al·legui el que tingui per convenient.

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

Article 113. Atenent la qualificació de faltes podran imposar-se les sancions següents:

Per faltes lleus: Amonestació escrita. Suspensió de feina i sou fins a 2 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 dies a noranta dies i/o trasllat d'Àrea funcional. Acomiadament.

Article 114. La facultat sancionadora de la Direcció de l'empresa prescriurà, a partir del moment que tingui coneixement dels fets motiu de la sanció, en els següents terminis:

Per a faltes lleus: 10 dies.

Per a faltes greus: 20 dies.

Per a faltes molt greus: 60 dies i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Article 115. Només serà perceptiu la instrucció d'expedient contradictori en els supòsits de sanció per faltes greus i molt greus als representants legals integrants del Comitè d'Empresa, a la representació Sindical que estableixi la legislació vigent Delegats Sindicals i Delegats de Prevenció. En aquests supòsits, hauran de ser escoltats, a més a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa i el Sindicat al qual pertanyin.

Article 116. Les sancions hauran de ser anotades en el llibre de sancions de l'empresa i en l'expedient personal dels interessats. Es cancel·laran pel simple transcurs del temps, en els següents terminis:

Per faltes lleus: als 2 mesos.

Per faltes greus: als 6 mesos.

Per faltes molt greus: als 12 mesos.

La sanció d'acomiadament, per portar aparellada la separació de l'empresa, no es cancel·larà en cap cas.

Quan, dins dels períodes de vigència d'una sanció, al treballador/a li fos concedit algun premi o menció per l'empresa, aquesta quedarà immediatament cancel·lada.

Capítol XVI.

Premis i activitat cultural.

Article 117. S'estableixen anualment fins a tres premis de 1.200,00, que recompensen els millors suggeriments sobre el treball, que permetin a l'empresa obtenir una major productivitat i qualitat en benefici dels usuaris. Aquests premis es faran efectius al mes de novembre, i el termini de presentació s'estableix del 1 de gener al 30 de setembre.

No seran d'aplicació per als grups professionals A i B.

Article 118. Tot treballador/a que ho desitgi, podrà remetre, per escrit, la seva idea a la Direcció General de l'empresa, que procedirà a la seva avaluació, previ estudi del suggeriment per una comissió integrada pel Director General, Director/a de Comunicació i Qualitat, Director d'Administració i Serveis, el propi Director/a d'Àrea a la qual pertanyi el treballador/a que pogués ser objecte de la distinció i premi, i el Secretari/a del Comitè d'Empresa.

Article 119. La Direcció General de l'empresa podrà establir mencions per a aquells treballadors/es, que per actes extrems de l'acompliment del deure, es facin mereixedors d'elles. Les mencions deuran figurar en l'expedient personal i cancel·laran qualsevol antecedent negatiu que tingui vigència. El Comitè d'Empresa podrà proposar a la Direcció General a aquells treballadors/es que poguessin ser mereixedors de distinció, raonant les causes que hauran de ser precises i provades.

Article 120. Amb motiu de l'acord signat entre la representació de l'empresa, del Comitè d'Empresa i de la Fundació Laboral amb data 10 de juny de 2011, que posava fi a una part de les prestacions que atorgava la Fundació Laboral als seus beneficiaris, el present Conveni incorpora en aquest article les següents prestacions:

a) Subvenció de 12.000 anuals ala formació dels treballadors en actiu, així com la dels seus fills. Els estudis han de ser superiors i homologats oficialment, i per acreditar els estudis s'ha d'adjuntar una còpia de la matrícula i pagament de la mateixa. El termini de presentació de la sol·licitud s'estableix del 1 de gener al 31 d'octubre de l'any en curs.

b) Ajudes a l'assistència social a treballadors en actiu amb fills disminuïts psíquic -físics a càrrec del treballador i justificant la petició mitjançant el certificat de minusvàlua, l'import de les quals serà avaluat anualment per la Direcció General. El termini de presentació de la sol·licitud s'estableix de l'1 de gener al 31 d'octubre de l'any en curs.

c) Ajut per l'adquisició d'habitatge, per a despeses necessàries per a la contractació d'habitatge de lloguer o per a la rehabilitació, i en qualsevol cas sempre que es tracti de primer habitatge, aquest ajut tindrà com a límit la quantitat de 15.000 i a retornar en 5 anys. Per obtenir l'ajut, caldrà d'adjuntar a la petició document acreditatiu de compra / lloguer o factures de la rehabilitació.

La meritació dels interessos anuals s'actualitzarà en base al preu del diner que marquen els Pressupostos Generals de l'Estat.

Dijous, 23 de febrer de 2017

d) Pels supòsits a i b, anualment es reunirà una Comissió Mixta paritària integrada per la Direcció de l'empresa i membres del Comitè, a fi d'avaluar les peticions. En el cas del supòsit c s'aplicarà en el moment de la petició.

Capítol XVII.

Disposicions vàries.

Primera. L'empresa haurà de tenir cobert el risc de responsabilitat civil del personal que per accions derivades de l'acompliment de la seva funció pogués incórrer en aquesta responsabilitat.

Segona. El període de privació de llibertat, com a conseqüència d'accident, ocorregut en conduir un vehicle de l'empresa, no podrà ser estimat com falta injustificada d'assistència al treball, sense perjudici de què s'imposin les sancions que procedeixin, si s'estimés per l'autoritat competent que el responsable del mateix va incórrer en responsabilitat per negligència o infracció de les normes de circulació.

Tercera. El personal que dins de la realització del seu treball diari, estigui inclosa la conducció per desplaçament, en el supòsit de retirada del permís de conducció, en tant duri aquesta situació, passaran a desenvolupar les funcions pròpies del nivell inferior de família professional dins del mateix Grup Professional.

Quarta. Als treballadors/es que es veiessin privats de llibertat i posteriorment existís sentència absolutòria o sobreseïment de causa, excepció feta en els supòsits d'indult, se'ls respectarà el lloc de treball que venien desenvolupant. No meritaran cap retribució durant el període de privació de llibertat, ni es tindrà en compte dit període a efectes de còmput d'antiguitat.

Cinquena. Els treballadors/es que obligatòriament han de portar uniformitat d'Empresa, respectaran les peces de treball que se li entreguin durant la vigència de les mateixes.

Igual tractament tindrà la uniformitat obligatòria, en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, com 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 de l'esmentada uniformitat, quedant l'acord en Acta, la qual serà lliurada a l'Àrea d'Administració i Serveis per a la seva gestió.

Setena. Les peces de treball o uniforme són propietat de l'empresa, i seran d'utilització obligatòria per part del personal durant la jornada laboral, dins de les instal·lacions de l'empresa o fora d'elles, en el cas que la sortida sigui en compliment de les seves funcions laborals. L'empresa té la obligació de portar a terme la neteja i reposició de totes les peces de la uniformitat.

Vuitena. Es designa una Comissió Mixta per conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni, integrada per tres representants de cadascuna de les parts negociadores, que hagin pres part en la negociació d'aquest conveni i firmat el seu text.

Les seves funcions són les següents:

- a) Seguir la marxa de l'empresa per a la seva informació al Comitè d'Empresa.
- b) Estudiar qualsevol altra qüestió que afecti a les relacions de treball i es derivi del present Conveni.
- c) Remetre el Text del Conveni per a la seva homologació i registre, per l'Autoritat Laboral competent.

Per resoldre les qüestions que es sotmetin a la Comissió Mixta s'estableix el següent procediment:

1. La part afectada es dirigirà per escrit a l'altra part que contindrà la controvèrsia motivadora de la qüestió.
2. La Comissió Mixta emetrà resolució en el termini de 7 dies en el cas que la controvèrsia tracti de la inaplicació de les condicions del Conveni o de 15 dies en la resta de qüestions, sense perjudici del dret que assisteixin a les parts d'accionar davant de la jurisdicció social.

Dijous, 23 de febrer de 2017

En cas de desacord en seu de la Comissió Mixta i una vegada transcorreguts els terminis previstos per emetre la resolució, les parts sotmetran la discrepància o consulta davant dels mitjans de solució extrajudicial de conflictes que ofereix el tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol XVIII.

Disposicions finals.

Primera. Les millores econòmiques contingudes en el present conveni, seran compensables fins on arribin, amb les que per disposició legal poguessin establir-se en el futur, considerant-les en el seu conjunt i en còmput anual.

Segona. Seran absorbibles tots els pactes econòmics que s'hagin establert a títol personal, en el moment de l'aprovació del present text, que no guardin relació directa amb l'ampliació de funcions o altres aspectes d'integració en les tasques de l'empresa, considerant-los en el seu conjunt i en còmput anual.

Es consideraran exclosos de l'absorció o compensació:

Els Complementos Personals, excepte en els supòsits d'ascens de família professional o quan així es pacti en Convenis, sempre i quan en aquests s'apliquin complementos o millores personals per damunt de les pactades amb caràcter general, sense que això pugui suposar disminució en la retribució total anual.

Tercera. En el no previst en el present text s'estarà al disposat en l'Ordenament Laboral vigent, en especial al text refós de l'Estatut dels Treballadors i normes complementàries.

Quarta. La durada del present Conveni es fixa en quatre anualitats, corresponent aquests als anys 2016, 2017, 2018 i 2019.

El present Conveni entrarà en vigor a partir del dia 1 del mes de la seva signatura, independentment del dia de la seva publicació al Diari oficial de la Generalitat de Catalunya, malgrat això, els seus efectes econòmics es retrotrauran al dia 1 de gener de 2016 únicament per aquells conceptes salarials que siguin d'aplicació en la clàusula cinquena, apartat 5.1.

La proposta de denúncia o revisió del Conveni haurà de presentar-se davant de l'organisme competent amb una antelació mínima de tres mesos, respecte la data d'acabament de la seva vigència. La proposta que serà per escrit inclourà, en el seu cas, la certificació de l'acord adoptat pel Comitè d'Empresa, en el que es raonaran les causes de la denúncia o revisió sol·licitada, i en tot cas expressarà els següents extrems:

- a) La legitimació de la part per la negociació.
- b) L'àmbit del Conveni i les matèries o índex dels punts a negociar.

D'aquesta comunicació es remetrà còpia a l'Autoritat Laboral competent.

En el termini d'un mes, a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora. La part receptora de la mateixa haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran el calendari o pla de negociacions.

De no produir-se la denuncia del Conveni, en els terminis establerts, abans de la finalització de la seva vigència, s'entendrà prorrogat únicament per 1 any més.

Cinquena. Atesos els acords assolits per ambdues parts, les condicions econòmiques seran les següents:

5.1. Salari.

Per l'any 2016 s'aplicarà un increment salarial del 1% atenent als PGE.

Per l'any 2017 s'aplicarà un increment salarial del 0,5%

Per l'any 2018 s'aplicarà un increment salarial del 0,5%

Per l'any 2019 s'aplicarà un increment salarial del 0,5%

Dijous, 23 de febrer de 2017

Les condicions econòmiques pactades a la present clàusula, seran d'aplicació, sempre i quant no contravinguin qualsevol disposició legal que sigui d'aplicació a l'empresa, la qual estableixi un percentatge d'increment inferior, en virtut de necessitats de política econòmica o de manteniment d'estabilitat pressupostària.

En aquest cas, i davant l'obligació de complir amb el mandat legal, serà d'aplicació l'inferior percentatge d'increment que es determini, en detriment de l'indicat al present Conveni Col·lectiu.

Tanmateix les condicions econòmiques pactades a la present clàusula seran d'aplicació malgrat qualsevol disposició legal que sigui d'aplicació a l'empresa i estableixi un percentatge d'increment superior.

5.2. Paga de productivitat:

S'estableix una retribució variable en funció a criteris de productivitat anual de l'empresa, criteris individuals i criteris de consecució d'objectius d'Àrea, amb el compromís de pactar els criteris de valoració per una comissió formada per la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, abans del proper 30 de setembre de 2016, i essent el vot de qualitat per al Director General.

Per l'any 2017 es retribuirà fins un 0,5% en base a la productivitat de l'any anterior.

Per l'any 2018 es retribuirà fins un 0,5% en base a la productivitat de l'any anterior.

Per l'any 2019 es retribuirà fins un 0,5% en base a la productivitat de l'any anterior.

El percentatge s'aplicarà sobre els conceptes salarials de Salari Compactat i Plus de Presència, i no serà consolidable en salari.

Criteris d'assoliment del 0,50% de la paga de productivitat:

A nivell individual:

El 50% en base als criteris de valoració consensuats per la comissió formada per la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa.

A nivell global de gestió:

1) El 25% en funció de l'assoliment dels objectius generals de l'empresa.

2) El 25% en funció de l'assoliment dels objectius generals de l'Àrea.

El pagament d'aquesta paga de productivitat s'efectuarà al mes d'abril de l'any següent al del meritament.

ANNEXOS.

ANNEX 1. GRUPS I FAMÍLIES PROFESSIONALS.

Seguidament es descriuen els Grups i les corresponents famílies de treball integrades en cada Grup:

El sistema de retribució salarial està descrit d'acord a un sistema de classificació professional en atenció a l'enquadrament en diferents grups professionals.

Les parts acorden la fixació de diferents nivells salarials dintre d'un mateix grup professional en atenció a la família de llocs de treball a la que es troba adscrit el treballador i a les funcions que efectivament desenvolupa.

Les tasques corresponents a les famílies de llocs de treball descrites en aquest Conveni, queden especificades seguidament, de forma enunciativa, sense que això suposi que no se'n puguin realitzar d'altres, sempre que no redundi en un menyscote per la dignitat del treballador, en virtut del que s'estableix en l'article 6 d'aquest Conveni.

Les famílies de llocs de treball integrades en cada grup professional, són enunciatives, però no implica l'obligació per part de la Direcció a la cobertura de les vacants que es puguin produir a les mateixes.

Les parts acorden crear una Comissió Paritària de Classificació Professional que tindrà les següents funcions:

Dijous, 23 de febrer de 2017

1. Vetllar pel correcte compliment de la normativa descrita en aquest Annex.
2. Proposar, si s'escau, els canvis necessaris per adequar les funcions de les diferents famílies a l'evolució del treball, així com la proposta de creació de noves famílies i la realització del corresponent estudi dels nivells de valoració de tots els llocs de treball i la seva conseqüent assignació d'un nivell de valoració del lloc, el que permetrà una equitativa distribució de les retribucions.
3. Amb caràcter anual procedirà a l'avaluació professional de cada treballador/a per proposar la seva requalificació a la Direcció General.

Els apartats dos i tres del present punt requereixen de l'aprovació de la Direcció General de la Societat.

Grup A: Direcció.

Direcció d'Àrea: El personal integrat en aquesta família de llocs de treball planifica, organitza, dirigeix, coordina, gestiona i defineix els recursos pressupostaris, vetlla per la formació i desenvolupament professional del personal adscrit a la seva Àrea, es responsabilitza de la correcta aplicació del pla de prevenció i de la seguretat laboral, detecta i analitza les necessitats dels usuaris i proposa objectius que hi donin resposta dins el marc estratègic de la societat i es responsabilitza de la gestió i de les activitats que es duen a terme en cadascuna de les Àrees funcionals de la organització. Els Directors d'Àrea desenvolupen les seves funcions amb un elevat grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat per tal de garantir l'assoliment dels objectius fixats per la Direcció General.

Grup B: Responsables.

S'inclouen en aquesta família els següents perfils professionals:

Responsable: A les ordres directes de la Direcció de la seva Àrea funcional, posseint la formació i/o titulació acadèmica requerides, se li assigna el comandament d'una o varies Seccions de la mateixa, desenvolupa les seves funcions amb autonomia, iniciativa i responsabilitat. És responsable de la organització, del rendiment i del control d'aquesta Secció i ha de donar compte al seu immediat superior d'aquelles anomalies que poguessin produir-s'hi. Així mateix, du a terme treballs administratius que li siguin propis, sempre que siguin compatibles, en el temps, amb les seves funcions principals.

En concret per l'Àrea de Serveis Jurídics, i dins dels diferents responsables de l'Àrea, un d'ells haurà de tenir possessió del títol de Llicenciat en dret o Graduat endret, aquest responsable serà el que amb l'absència de la Direcció de l'Àrea de Serveis Jurídics assumirà tota la responsabilitat en la gestió dels serveis, acomplint amb les directrius i objectius de l'Àrea, en cas d'absència de tots dos la responsabilitat passarà a la resta dels responsables d'aquesta Àrea.

Amb l'absència de la Direcció de la seva Àrea Funcional, assumirà tota la responsabilitat en la gestió dels serveis, acomplint amb les directrius i objectius de l'Àrea.

Conjuntament amb el Director d'Àrea es el responsable en la consecució de la política estratègica de la societat, i de l'aplicació del pla de prevenció i de la seguretat laboral.

Tècnic: Personal que, amb experiència, posseint la formació i/o titulació acadèmica requerides, i amb dependència directa de la Direcció de la seva Àrea funcional, desenvolupa les seves funcions amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, du a terme la consecució de projectes específics de la seva competència i de l'aplicació del pla de prevenció i de la seguretat laboral.

S'inclouen en aquesta família els següents perfils professionals:

Tècnic d'Obres: Té com a funció principal el seguiment de les obres, instal·lacions, o projectes que es gestionen sota la responsabilitat directa de l'Àrea d'Obres i Manteniment, tenint responsabilitat en totes les seves fases (propostes inicials, elaboració dels projectes, obtenció de permisos, procediment adjudicador, execució i recepció de les obres, legalitzacions, etc.) i el manteniment dels espais, edificis, i instal·lacions de l'empresa i de l'aplicació del pla de prevenció i de la seguretat laboral.

Tècnic Informàtic: Les funcions a realitzar són les següents: Gestionar els recursos humans i materials, mantenir i administrar la xarxa informàtica de l'empresa (Software i Hardware i de les instal·lacions i telefonia), proposar i gestionar l'adquisició i supervisar la implantació de programes d'acord amb un model global d'organització i amb l'evolució de les

Dijous, 23 de febrer de 2017

tecnologies de la informació i actualitzar amb noves versions els equips existents. Programar actuacions de millora de rendiment i de la seguretat informàtica de la xarxa envers a la normativa aplicable, controlar i fer el seguiment de l'empresa informàtica contractada externament, atendre comercials i buscar les ofertes més adequades per a la compra de material informàtic, i adoptar en el tractament de dades de caràcter personal les mesures d'índole tècnica i organitzativa establertes per l'empresa i complir la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal, així com mantenir el deure de secret i confidencialitat en relació a les mateixes de l'aplicació del pla de prevenció i de la seguretat laboral.

Encarregat: Amb la formació adequada, i a les ordres immediates dels superiors adscrits a la seva Àrea funcional, desenvolupa les seves funcions amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, dirigeix el treball d'un grup o secció, tenint cura de la distribució i qualitat dels treballs encomanats; de la inspecció i revisió dels treballs realitzats, de la uniformitat del personal a les seves ordres, del bon estat i neteja dels vehicles utilitzats, de qualsevol servei extern que actuï en els recintes al seu càrrec com la neteja, seguretat, manteniment, etc, de la utilització de les peces de protecció i mitjans mecànics si s'escau, vetllant en tot moment per la correcta imatge de l'empresa, així com l'aplicació de les normes establertes en seguretat i salut en el treball.

Serà responsable de la disciplina, rendiment i assistència del personal assignat al seu comandament. Haurà de donar compte de les incidències que poguessin produir-se en el seu àmbit.

Realitzarà per si sol, treballs del seu grup i sempre que siguin compatibles en el temps amb les seves funcions principals, havent de suplir al personal que té al seu càrrec, quan això sigui necessari.

En definitiva, haurà d'assumir el bon funcionament i rendiment de totes aquelles tasques que afectin a la seva Àrea funcional.

L'encarregat, així mateix, haurà de coordinar els temps de les inhumacions i preparacions de les sepultures, evitant els temps improductius, així com potenciarà la realització de les inhumacions en la màxima productivitat possible, utilitzant els mitjans mecànics disponibles, i fent complir les normes de seguretat i salut que regula la normativa vigent al respecte. També serà responsable del bon funcionament i coordinació de les incineracions contractades, evitant els temps improductius i de l'aplicació del pla de prevenció i de la seguretat laboral.

Grup C: Comercials.

S'inclouen en aquesta família els següents perfils professionals:

Assessor Sènior: Personal que, degudament facultat per la Direcció de l'Àrea de Serveis de Cementiris, i amb iniciativa i responsabilitat pròpies, realitza tasques comercials i tasques administratives directament derivades de les primeres. Els integrants d'aquesta família de llocs de treball, desenvolupen funcions d'assessorament als usuaris, venda de sepultures i elements decoratius. Així mateix, s'encarreguen de la contractació dels serveis i dels trasllats, de la tramitació de la documentació necessària per a realitzar-los i de la informatització de les dades, així com la tramitació administrativa referent al dret funerari.

Transmetran els seus coneixements professionals al personal de les categories inferiors adscrites al seu grup professional.

Donaran suport a l'encarregat de l'Àrea en aquelles funcions que així ho requereixi per necessitats del servei, i podran ser responsables d'un equip de treball.

Assessor Júnior: Personal que, degudament facultat per la Direcció de l'Àrea de Serveis de Cementiris, i amb iniciativa i responsabilitat pròpies, realitza tasques comercials i tasques administratives directament derivades de les primeres. Els integrants d'aquesta família de llocs de treball, desenvolupen funcions d'assessorament als usuaris, venda de sepultures i elements decoratius. Així mateix, s'encarreguen de la contractació dels serveis i dels trasllats, de la tramitació de la documentació necessària per a realitzar-los i de la informatització de les dades, així com la tramitació administrativa referent al dret funerari.

Transmetran els seus coneixements professionals al personal de les categories inferiors adscrites al seu grup professional.

Donaran suport a l'encarregat de l'Àrea i a l'Assessor Sènior, en aquelles funcions que així ho requereixi per necessitats del servei.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Protocol i Cerimonier: En termes generals, prestar el suport, atenció i acompanyament a les famílies durant el servei als centres dels cementiris amb la màxima qualitat de servei d'acord amb els protocols interns d'atenció, oferir informació i assessorament a les famílies o qualsevol ciutadà que ho requereixi, organitzar les cerimònies civils i/o laiques contractades per les famílies dels serveis de cremació / inhumació, tant en els centres de cremació com a peu de sepultura, supervisió de les instal·lacions per oferir el servei d'excel·lència de CBSA, controlarà i gestionarà la documentació del servei. Tanmateix gestionarà les incidències, lliurarà les cendres i efectuarà assessorament en la venda de productes. Igualment realitzarà totes aquelles tasques administratives relacionades amb l'Àrea funcional on realitza les seves funcions.

Assessor: Personal que, amb iniciativa i responsabilitat pròpies, però amb dependència de l'encarregat de l'Àrea, realitza tasques comercials i tasques administratives directament derivades de les primeres. Els integrants d'aquesta família de llocs de treball, desenvolupen funcions d'assessorament als usuaris, venda de sepultures i elements decoratius. Així mateix, s'encarreguen de la contractació dels serveis i dels trasllats, de la tramitació de la documentació necessària per a realitzar-los i de la informatització de les dades, així com la tramitació administrativa referent al dret funerari.

Transmetran els seus coneixements professionals al personal de les categories inferiors adscrites al seu grup professional.

Donaran suport al encarregat de l'Àrea i a l'Assessor Junior, en aquelles funcions que així ho requereixi per necessitats del servei.

Assessor Auxiliar: Personal que, amb iniciativa i responsabilitat limitada realitza tasques comercials i administratives de suport dins l'Àrea funcional. Les tasques desenvolupades en aquesta família de llocs de treball queden condicionades a adquirir la formació i experiència necessàries per a consolidar-se en la família de llocs de treball d'Assessor. S'adscriurà a aquesta família el personal extern contractat mitjançant empreses de treball temporal adscrit a les tasques d'aquest grup professional, i que assoleixin una antiguitat de 365 dies efectius de treball, en el supòsit que es decideixi la seva contractació per part de la Direcció General.

Assessor Auxiliar d'Ingrés: Personal que realitza les tasques comercials i administratives bàsiques dins l'Àrea funcional, condicionat a adquirir la formació i experiència necessàries per a consolidar-se en la família de llocs de treball d'Assessor Auxiliar.

Als dotze mesos del seu ingrés promocionarà a la família de Assessor Auxiliar.

Grup D: Personal administratiu.

S'inclouen en aquesta família els següents perfils professionals:

Expert Administratiu.

Secretaria de Direcció General: Personal amb la formació, iniciativa i responsabilitat pròpies del càrrec. Realitza i supervisa totes aquelles tasques administratives relacionades amb la Direcció General.

Donarà suport i col·laboració a les Direccions d'Àrea en aquelles funcions que així ho requereixi per necessitats del servei.

Transmetran els seus coneixements professionals al personal de les categories inferiors adscrites al seu grup professional.

Expert Administratiu:

Personal que, destinat a qualsevol Àrea funcional de la companyia, amb formació, iniciativa i responsabilitat pròpies, realitza i supervisa totes aquelles tasques administratives relacionades amb l'Àrea funcional on realitza les seves funcions.

Transmetran els seus coneixements professionals al personal de les categories inferiors adscrites al seu grup professional.

Donaran suport a l'encarregat o responsable de l'Àrea en aquelles funcions que així ho requereixi per necessitats del servei.

Dijous, 23 de febrer de 2017

Administratiu: Personal que, destinat a qualsevol Àrea funcional de la companyia, amb iniciativa pròpia i responsabilitat limitada, desenvolupa una tasca administrativa, no assolint la polivalència que ostenta l'Expert Administratiu, referent a la capacitat de realització de les diverses tasques de l'Àrea funcional on les realitza.

Administratiu Auxiliar: Personal que, destinat a qualsevol Àrea Funcional de la companyia, realitza tasques administratives, i sota la supervisió directa d'un Administratiu o Expert Administratiu. Les tasques desenvolupades en aquesta família de llocs de treball queden condicionades a adquirir la formació i experiència necessàries per a consolidar-se en la família de llocs de treball d'Administratiu.

S'adscriurà a aquesta família el personal extern contractat mitjançant empreses de treball temporal adscrit a les tasques d'aquest grup professional, i que assoleixin una antiguitat de 365 dies efectius de treball, en el supòsit que es decideixi la seva contractació per part de la Direcció General.

Administratiu Auxiliar d'Ingrés: Personal que, destinat a qualsevol Àrea Funcional de la companyia, realitza les tasques administratives, bàsiques, condicionat a adquirir la formació i experiència necessàries per a consolidar-se en la família de llocs de treball d'Administratiu Auxiliar.

Als dotze mesos del seu ingrés promocionarà a la família de Administratiu Auxiliar de Serveis i Operacions.

Grup E: Personal de serveis i operacions.

S'inclouen en aquesta família els següents perfils professionals:

Expert Operari de Serveis i Operacions: És el treballador que, posseint el ple domini de les tècniques adequades d'un ofici manual o mecànic, realitza amb suficient grau d'aptitud i eficàcia els treballs de superior qualitat. Els professionals assignats en aquesta família de llocs de treball, compliran les tasques pròpies de la seva competència professional, que els siguin encomanades pels seus superiors.

Dins l'Àrea d'Operacions de Cementiris, utilitzarà el elements idonis amb l'objectiu d'aconseguir la millor productivitat.

És responsable directe del personal que té a les seves ordres, havent de donar compte a l'Encarregat del Servei corresponent de totes les anomalies que sorgissin en la realització de les seves funcions, que a títol enunciatiu són: inhumacions, exhumacions, trasllats de restes, recollida de materials reciclables, neteja de recintes, confecció de lloses de tancament, extracció i col·locació d'elements decoratius en les sepultures, reparacions de les sepultures en general, i tasques relacionades amb la manipulació i gravació dels elements decoratius.

Dins les instal·lacions de Crematoris, amb la preparació adequada, efectuarà les tasques pròpies per a la incineració de cadàvers o restes cadavèriques, realitzant dit procés d'incineració per si mateix.

Tindrà al seu càrrec la conservació dels forns crematoris, filtres de dioxines, i de la resta de maquinària amb la qual s'elabora el procediment de polvorització de les cendres o que en un futur puguin ser necessàries.

Portarà el control de les incineracions diàries, coordinant els temps i l'ordre d'entrada de les mateixes en els forns crematoris. Confeccionarà qualsevol tipus de plaques identificatives.

Amb caràcter general:

Realitzaran tasques administratives inherents al lloc de treball, formarà part de les seves atribucions donar cobertura als comercials si fos necessari.

Transmetran els seus coneixements professionals al personal de les categories inferiors adscrites al seu grup professional.

Operari de Serveis i Operacions: És el treballador que, posseint el domini suficient del seu ofici, executa treballs adequats al mateix, de qualitat o especialització, per sota als propis de l'Expert Operari de Serveis i Operacions.

Operari Auxiliar de Serveis i Operacions: Treballador amb responsabilitat limitada, desenvolupa una tasca bàsica, condicionada a adquirir la formació i experiència necessària per a consolidar la família de llocs de treball d'Operari de Serveis i Operacions.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de febrer de 2017

S'adscriurà a aquesta família el personal extern contractat mitjançant empreses de treball temporal adscrit a les tasques d'aquest grup professional, i que assoleixin una antiguitat de 365 dies efectius de treball, en el supòsit que es decideixi la seva contractació per part de la Direcció General.

Operari Auxiliari d'Ingrés de Serveis i Operacions: Treballador que tindrà com funcions bàsiques les pròpies relacionades amb la seva Àrea, condicionat a adquirir la formació i experiència necessàries per a consolidar la família de llocs de treball d'Operari Auxiliari de Serveis i Operacions.

Als dotze mesos del seu ingrés promocionarà a la família de Operari Auxiliari de Serveis i Operacions.

ANNEX 2. SALARI COMPACTAT I PLUS PRESENCIA CONVENI 2016-2019.

SALARI 2016.

INVENTARI DE LLOCS DE TREBALL CONVENI	FAMÍLIES	GRUPS PROFESSIONALS	SALARI COMPACTAT	PLUS PRESENCIA	BRUT ANUAL
Director General	Direcció General	A - Direcció			
Director d'Administració i Serveis	Direcció d'Àrea		2.687,92	1.262,53	60.845,06
Director de Serveis de Cementiris			2.687,92	1.262,53	60.845,06
Director d'Operacions de Cementiris			2.687,92	1.262,53	60.845,06
Director d'Obres i Manteniment			2.687,92	1.262,53	60.845,06
Director de Serveis Jurídics			2.687,92	1.262,53	60.845,06
Director de Comunicació i Qualitat			2.687,92	1.262,53	60.845,06
Responsable d'Administració i Serveis	Responsables	B - Responsables	1.918,19	925,74	43.718,09
Responsable de Serveis de Cementiris			1.918,19	925,74	43.718,09
Responsable d'Operacions de Cementiris			1.918,19	925,74	43.718,09
Responsable d'Obres i Manteniment			1.918,19	925,74	43.718,09
Responsable de Serveis Jurídics			1.918,19	925,74	43.718,09
Responsable de Comunicació i Qualitat			1.918,19	925,74	43.718,09
Tècnic D'Obres i Manteniment	Tècnic		1.669,46	781,61	37.760,11
Tècnic D'Informàtica			1.669,46	781,61	37.760,11
Encarregat de Serveis de Cementiris	Encarregat		1.669,46	781,61	37.760,11
Encarregat d'Operacions de Cementiris			1.669,46	781,61	37.760,11
Encarregat d'Obres i Manteniment			1.669,46	781,61	37.760,11
Assessor Sènior	Assessor	C - Comercials	1.840,80	862,49	41.643,40
Assessor Júnior			1.574,70	788,24	36.228,85
Protocol i Cerimonier			1.313,31	714,02	30.894,56
Assessor			1.173,57	587,45	27.000,00
Assessor Auxiliari			857,35	482,25	20.361,98
Assessor Auxiliari d'Ingrés			757,90	426,31	18.000,00
Secretària de Direcció General	Expert Administratiu Secretaria de Direcció General	D - Administratius	1.313,31	776,08	31.639,33
Expert Administratiu d'Administració i Serveis	Expert Administratiu		1.313,31	714,02	30.894,56
Expert Administratiu de Serveis de Cementiris			1.313,31	714,02	30.894,56
Expert Administratiu d'Operacions de Cementiris			1.313,31	714,02	30.894,56
Expert Administratiu d'Obres i Manteniment			1.313,31	714,02	30.894,56
Expert Administratiu de Serveis Jurídics			1.313,31	714,02	30.894,56
Expert Administratiu de Comunicació i Qualitat			1.313,31	714,02	30.894,56
Administratiu d'Administració i Serveis	Administratiu		1.144,98	600,51	26.670,67
Administratiu de Serveis de Cementiris			1.144,98	600,51	26.670,67
Administratiu d'Operacions de Cementiris			1.144,98	600,51	26.670,67
Administratiu d'Obres i Manteniment			1.144,98	600,51	26.670,67
Administratiu de Serveis Jurídics			1.144,98	600,51	26.670,67
Administratiu de Comunicació i Qualitat			1.144,98	600,51	26.670,67
Administratiu Auxiliari d'Administració i Serveis	Administratiu Auxiliari		857,35	482,25	20.361,98
Administratiu Auxiliari de Serveis de Cementiris			857,35	482,25	20.361,98
Administratiu Auxiliari d'Operacions de Cementiris			857,35	482,25	20.361,98
Administratiu Auxiliari d'Obres i Manteniment			857,35	482,25	20.361,98
Administratiu Auxiliari de Serveis Jurídics			857,35	482,25	20.361,98
Administratiu Auxiliari de Comunicació i Qualitat			857,35	482,25	20.361,98
Administratiu Auxiliari d'Ingrés d'Administració i Serveis	Administratiu Auxiliari d'Ingrés		757,90	426,31	18.000,00
Administratiu Auxiliari d'Ingrés de Serveis de Cementiris			757,90	426,31	18.000,00
Administratiu Auxiliari d'Ingrés d'Operacions de Cementiris			757,90	426,31	18.000,00
Administratiu Auxiliari d'Ingrés d'Obres i Manteniment			757,90	426,31	18.000,00
Administratiu Auxiliari d'Ingrés de Serveis Jurídics			757,90	426,31	18.000,00
Administratiu Auxiliari d'Ingrés de Comunicació i Qualitat			757,90	426,31	18.000,00
Expert Operari de Forns	Expert Operari de Serveis i Operacions	E - Personal de Serveis i Operacions	1.166,99	649,91	27.637,88
Expert Operari d'Operacions			1.166,99	649,91	27.637,88
Operari de Forns	Operari de Serveis i Operacions		1.104,33	568,85	25.599,90
Operari d'Operacions			1.104,33	568,85	25.599,90
Operari Auxiliari de Forns	Operari Auxiliari de Serveis i Operacions		857,35	482,25	20.361,98
Operari Auxiliari d'Operacions			857,35	482,25	20.361,98
Operari Auxiliari d'Ingrés de Forns	Operari Auxiliari d'Ingrés de Serveis i Operacions		757,90	426,31	18.000,00
Operari Auxiliari d'Ingrés d'Operacions			757,90	426,31	18.000,00

CVE-Núm. de registre: 062017000045

Dijous, 23 de febrer de 2017

ANNEX 3. VALORS PLUS PERSONAL CONVENI 2016–2019.

Famílies i Llocs de Treball	Bienni	1 Quinquenni	2 i 3 Quinquennis	4 i successius Quinquennis
Operari de Forns i Operacions	28,57	47,60	47,60	31,94
Administratiu	29,64	49,40	49,40	32,99
Expert Operari de Forns i Operacions extingida	29,70	49,51	49,51	33,05
Tècnic d'Obres i Manteniment	29,70	49,51	49,51	33,05
Expert Administratiu	30,33	50,52	50,52	33,66
Expert Administratiu Secretaria Direcció	30,33	50,52	50,52	33,66
Expert Administratiu Secretaria Jurídica	30,33	50,52	50,52	33,66
Assessor Júnior	30,33	50,52	50,52	33,66
Responsable	30,93	51,54	51,54	34,24
Director d'Àrea	32,95	53,56	53,56	36,26

ANNEX 4. COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL (CPT) CONVENI 2016-2019.

	2016
Personal, amb destinació en el Cementiri de Collserola, fixos en plantilla a 31 de desembre de 1984, per raó de canvi d'horari.	75,95
Personal, amb família professional d'Expert Operari de Serveis i Operacions en funció de responsables en els cementiris de Poblenou, Les Corts i Sant Andreu	63,25
Personal d'Operacions de Cementiris, Grup E, Plus Condicions de Treball	32,16
Personal amb família professional d'Expert Operari de Serveis i Operacions (personal de brigades i forns), per la realització per si mateix de les inhumacions i cremacions amb plena disponibilitat en quant al seu calendari de festes	253,60

Els complements de lloc de treball, es meritaren per dia efectiu treballat (21,7 dies promig mes) en les mateixes condicions que el plus de presència.

El Plus de Condicions de Treball, es meritirà per dia efectivament treballat, la seva percepció serà mensual, exceptuant-se en els casos de baixa per Incapacitat Transitòria i vacances.

Al personal que per raons de servei se li modifiqués el seu horari, passant de continuat a partit, se li aplicarà un CPT equivalent al 3,694% del salari mensual compactat i plus de presència, per cada una de les 12 mensualitats ordinàries de l'any. Aquest complement es devengarà per dia efectivament treballat, tot això sempre que la modificació del seu horari, no es produeixi com a conseqüència de modificació de la seva família professional o que la retribució que tingui assignada en el nou lloc de treball estigui en funció d'horari partit.

El complement de lloc de treball de l'Expert Operari de Serveis i Operacions (personal d'inhumacions i cremacions), absorbeix els excedents horaris de fins a 2 hores sobre la jornada diària i es garanteix festa setmanal, realitzant-se un festiu de cada quatre.

Barcelona, 18 de novembre de 2016

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