

Núm. 10742

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona, per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 17002405012008)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació d'Empresaris de Serveis Funeraris de Girona, i de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 14 de juliol de 2014, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de pompes fúnebres de la província de Girona, per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 17002405012008) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 25 de setembre de 2014

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts
Conveni col·lectiu de treball del Sector de Pompes Fúnebres de la província de Girona per als anys 2014-2016

Reunits d'una banda l'Associació d'Empresaris de Serveis Funeraris de Girona, i de l'altra els sindicats Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya i Comissions Obreres de Catalunya, el dia 14 de juliol de 2014, subscriuen el següent conveni col·lectiu sectorial:

Capítol 1. Disposicions generals**Article 1. Àmbit funcional**

Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses que es dediquen a l'activitat de pompes fúnebres i gestió de cementiris amb centres de treball ubicats en l'àmbit territorial del present Conveni, amb els seus treballadors/ores. A aquests efectes, es consideren centres de treball, tant les dependències de l'empresa com les instal·lacions dels cementiris, tanatoris i cremadors, si s'escau, entenent els serveis de pompes fúnebres i gestió de cementiris, en el seu sentit més ampli, incloent tots aquells serveis que no es desenvolupen estrictament en el tanatori o sala de vetlles, com són trasllat de cadàvers i restes fora de l'àmbit provincial, la provisió de fèretres i instal·lació de capelles ardents, i realització de totes aquelles gestions que siguin preceptives imposades per qualsevol autoritat pública.

Article 2. Àmbit territorial i personal

Aquest Conveni és d'àmbit provincial i afecta a la província de Girona; inclou a les empreses de l'activitat, públiques i privades, localitzades a la província, malgrat que la seu central o la seu social estiguin fora del territori esmentat; per tant afecta a tots els treballadors/ores adscrits als centres de treball ubicats a la província de Girona.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del present Conveni, els col·lectius contemplats en els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor, amb caràcter general, el dia 1 de gener de 2014 independentment de la data en què sigui signat, inscrit i publicat.

La durada del Conveni és de 3 anys i finalitzarà el dia 31 de desembre de 2016. S'ha de prorrogar d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts amb preavís de 3 mesos, que ha de fer-se per escrit adreçat a l'altra part, i als Serveis Territorials de Treball a Girona.

Article 4. Prelació de normes i dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions entre l'empresa i el seu personal, de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en tot allò no previst en el mateix, s'ha d'aplicar el Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 5. Garanties personals

Totes les condicions contingudes en el present Conveni, estimades en el seu conjunt, tenen la consideració de mínimes, i els pactes, clàusules i condicions més beneficioses dels que gaudeixin els treballadors/ores, en relació amb les recollides en el present Conveni, han de subsistir com a garantia personal.

Article 6. Absorció i compensació

Es respectaran les condicions més beneficioses pactades a títol individual establertes en les empreses quan entri en vigor el present Conveni, sense possibilitat de compensació o absorció, excepte quan es produeixi un augment de nivell retributiu que suposi una retribució salarial superior en el seu conjunt i en còmput anual a la condició més beneficiosa que tingui el treballador en aquell moment. Això suposa que aquelles empreses que tinguin establerts salaris reals superiors als fixats en la taula salarial annexa no poden compensar-los amb els increments previstos a l'article 45, mantenint en aquest cas la diferència quantitativa prèvia a aquella pujada del salari de conveni; operant la compensació o absorció únicament en els supòsits d'ascens de nivell retributiu.

Article 7. Inaplicació de les condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes no superior a 15 dies. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives i solament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral. Quan el període de consultes finalitzi sense acord les parts se sotmetran a la Comissió Paritària del Conveni, de persistir la discrepància, haurà d'acudir-se als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Comissió Paritària

S'acorda la constitució de la Comissió Paritària del Conveni com a organisme encarregat de garantir l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del present Conveni.

Està formada per 3 representants de les empreses i 3 dels treballadors/ores de les centrals sindicals signants del present Conveni que pertanyin a les empreses afectades per aquest, entre els quals s'ha de nomenar un president/a i un secretari/ària.

Cada part pot ser assistida per assessors/ores, els quals participen en les reunions amb veu però sense vot, i poden exercir les funcions de president/a i secretari/ària si així ho decideixen de comú acord els membres de la Comissió.

La Comissió Paritària es reunirà, quan sigui requerida la seva intervenció, en un termini de 15 dies, i serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, havent-hi prou per això amb una comunicació escrita en la que s'expressarà els punts en l'ordre del dia, així com la data proposada.

Per motius extraordinaris i d'urgència degudament motivats, s'haurà de reunir en un termini de 7 dies a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Els acords de la comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta que serà signada per tots els membres de la Comissió Paritària.

S'han de sotmetre, en primera instància, a la Comissió Paritària les qüestions referents a la interpretació i aplicació del Conveni, i en cas de no assolir un acord en aquelles qüestions plantejades, segons el disposat a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, la discrepància serà sotmesa a la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya, a través dels procediments que s'estableixen al seu propi reglament, dins el termini màxim de 15 dies.

Capítol 2. Organització del treball i classificació professional**Article 9. Organització del treball**

1. L'organització del treball és facultat de l'empresa que ha d'exercir-se dintre del marc establert en el present Conveni i la legislació laboral aplicable.

El treballador/a està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresa en l'exercici regular de les facultats directives, havent d'executar tots aquells treballs i funcions que se li ordenin dins del contingut de la seva competència professional.

S'inclouen també las tasques complementàries que siguin necessàries pel desenvolupament del seu contingut principal, o la cura i neteja de la maquinària, eines i altres del lloc de treball que estiguin al seu càrrec durant la jornada laboral.

2. L'empresa té la facultat d'organitzar el servei establint el conjunt de processos i tasques necessaris que s'han de realitzar en cada fase del servei prestat, en el que s'ha de tenir en compte la racionalitat de les mesures, tant en l'aspecte productiu com econòmic, a fi d'aconseguir un nivell adequat de productivitat. L'organització pràctica del treball, incloent la impartició d'instruccions als treballadors/ores, correspon exclusivament a la Direcció, bé directament, bé a través de la línia jeràrquica que disposi, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la dignitat humana i el principi general d'adaptació del treball a la persona.

Sent l'objecte fonamental de les empreses a les quals és d'aplicació el present Conveni la prestació d'un servei consistent en la planificació del servei de pompes fúnebres, celebració i inhumació de les restes dels difunts, així com l'atenció a les seves famílies durant la cerimònia, en l'organització del treball s'ha de tenir en compte com a objectiu prioritari del servei la millora de la prestació dels serveis al client. Amb aquesta finalitat les empreses han d'organitzar el sepeli de la forma que estimin convenient, en la que prevalen els criteris de puntualitat en la recollida dels difunts, correcta habilitació i condicionament d'estades en els tanatoris, tracte humà i deferent a les famílies, i correcció necessària i exigible de tota la cerimònia, establint les pautes i instruccions precises de tot el procés cerimonial.

Les empreses i treballadors/ores han de col·laborar en la consecució de la millora del servei. Per aconseguir aquesta finalitat les empreses, prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors/ores, poden establir els mitjans adequats que permetin valorar l'eficàcia dels mètodes de treball, a través de l'emplenament per part dels treballadors/ores de les fulles d'incidències hagudes en els serveis, o per qualsevol altre mitjà que disposin i que permeti l'avaluació i perfeccionament del mateix.

Sent freqüent que els serveis fúnebres els prestin 2 o més treballadors/ores, els designats han de col·laborar entre ells i complementar-se tant en les tasques del servei com en aquelles altres que poguessin eventualment sorgir en la prestació del mateix. El tracte entre els treballadors/ores que prestin el servei ha de ser correcte, respectant en tot cas el nivell professional i de jerarquia entre ells, procurant guardar i mantenir un comportament d'acord amb les normes de bona convivència i companyerisme.

Article 10. Classificació professional

El personal a que fa referència aquest conveni es classifica en dos grups professionals, els quals s'agrupen atenent l'homogeneïtat del contingut general de la prestació, funcions, responsabilitats i aptituds professionals, així com les titulacions que requereixen cadascun d'ells.

- Grup Professional Operacions: S'integren en aquest grup professional el personal vinculat amb l'activitat del condicionament, transport i manipulació de cadàvers i restes, la cura i manteniment de les instal·lacions, vehicles i maquinària de tanatoris, cementiris, crematoris i, ocasionalment, la informació, assessorament, contractació, tramitació i atenció a les famílies i usuaris.

- Grup Professional Administració/comercial: S'integren en aquest grup professional el personal vinculat amb l'administració, organització, informació, assessorament, contractació, tramitació i atenció a les famílies i usuaris i funcionament del centre de treball o de l'empresa, així com la realització ocasional de tasques de suport al grup Professional Operacions, en cas de ser requerit per l'empresa.

La referida classificació és enunciativa, i no implica en cap cas per part de les empreses a cobrir la totalitat de les tasques que integren cada grup.

El treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les tasques realitzades. En cas de polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà d'acord amb les funcions que més temps estigui desenvolupant el treballador.

La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord a les necessitats del servei, tenint en compte les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Article 11. Nivells retributius

Els grups professionals esmentats en l'article anterior comprenen els nivells retributius que apareixen en l'annex I, els quals s'assignaran en funció de les tasques a realitzar, la seva dificultat, el grau d'autonomia, les aptituds professionals del treballador i qualsevol altra característica que es pacti entre empresa i treballador.

Els nivells retributius dintre de cada Grup Professional són:

Grup Professional Operacions: nivells 1, 2, 3, 4, 5 i 6.

Grup Professional Administració/comercial: nivells 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 i 14.

Article 12. Promoció i Ascensos

Els treballadors de l'empresa tindran prioritats i preferència per ocupar els llocs vacants que sorgeixin en el si de l'empresa, sempre i quan acreditin l'aptitud, preparació i coneixements suficients per a desenvolupar-los.

En aquests casos s'aplicarà la compensació i absorció segons l'establert a l'art.6 del present conveni.

Cada empresa podrà elaborar amb la representació dels treballadors la formació i coneixements requerits per a cada un dels nivells que integren els grups professionals establerts, així com les proves teòriques i pràctiques a realitzar, desenvolupar els temaris dels exàmens necessaris així com els terminis per la seva realització, i els seus criteris d'avaluació.

En tot cas, s'adoptaran les mesures necessàries per aconseguir la igualtat real entre dones i homes en les empreses del sector.

Article 13. Realització de funcions de nivell retributiu superior

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin les funcions pròpies de superior nivell retributiu per un període superior a 6 mesos durant 1 any, el treballador podrà reclamar l'ascens automàtic al nivell retributiu superior que hagi estat exercint amb la seva retribució corresponent.

No obstant això, aquest ascens quedarà supeditat al sistema d'ascensos i cobertura de vacants que disposi el conveni col·lectiu o pactes d'empresa, amb la fi de preservar el principi d'igualtat d'oportunitats.

Article 14. Jornada

1. La durada màxima de la jornada laboral, amb caràcter general, és de 1808 hores anuals de treball efectiu per tots els anys de durada del present Conveni.

La distribució horària d'aquestes hores s'ha d'establir amb caràcter individual a cadascuna de les empreses i té una durada màxima de 40 hores setmanals de promig en còmput anual, distribuïdes de dilluns a diumenge, amb un descans setmanal d'un dia i mig amb caràcter general. Pel personal funerari es garantirà almenys un cap de setmana sencer de cada 4 setmanes per les empreses de 10 o menys treballadors, i un cap de setmana de cada 3 setmanes per empreses de més de 10 treballadors.

2. La Direcció de cada empresa adequarà els horaris de treball a les necessitats dels serveis, una vegada sentida la representació dels treballadors, que emetrà informe dins del termini de 5 dies. Es podran establir horaris diferents per seccions o grups de treballadors dins de cada empresa, evitant així al màxim els temps improductius.

3. Descans per l'entrepà.- A l'efecte del còmput d'hores anuals, els temps moratoris per a esmorzars o berenars, pel que fa a les empreses en les quals se'n gaudeix, no es consideren com a temps de treball efectiu. No obstant, en el cas de jornades que superin les 6 hores consecutives de treball es gaudeix de 25 minuts de descans per a l'entrepà, que es computa com a temps efectiu de treball. El moment per gaudir d'aquest descans és durant la jornada, sense que afecti en cap cas a la realització dels serveis i tramitacions, quedant obligat el treballador/a a posposar-lo per necessitats del servei. En cap cas s'acumulen per a properes jornades laborals ni es compensen econòmicament en cas que per necessitats del servei no es pugui gaudir de tot o part del descans.

4. No obstant, per necessitats del servei el treballador/a queda obligat a avançar l'inici de la seva jornada laboral o retardar el final de la jornada, a raó d'1,5 hores per dia en empreses de 10 o menys treballadors i a raó de 1 hora per dia en empreses de més de 10 treballadors, avisant-lo amb l'antelació suficient, és a dir, durant el dia anterior, si afecta a l'inici de la jornada, i durant la mateixa jornada si implica allargar la jornada laboral.

5. La direcció de l'empresa, donat el caràcter permanent del servei, pot establir una jornada efectiva de treball que es pot dur a terme de dilluns a diumenge, en horari continuat o partit, es poden establir torns de treball amb l'objectiu de cobrir el major nombre d'hores de la jornada laboral, incloent l'horari nocturn, amb els descansos previstos en l'Estatut dels treballadors i en el present Conveni.

6. El temps de treball es computa tenint en compte que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador/a es trobi en el seu lloc de treball de conformitat amb allò establert en l'article 34.5 de l'Estatut dels treballadors.

7. Amb caràcter general, els treballadors/es que gaudissin de condicions que considerin millors respecte a la jornada, disponibilitat efectiva i descansos, diferents a la regulació fixada en el present Conveni, han de continuar gaudint d'aquestes condicions.

Article 15. Règim de la disponibilitat

Els treballadors/ores que estiguin de guàrdia han d'estar localitzables, i a l'efecte han de comunicar qualsevol incidència que no permeti la seva localització de forma immediata, facilitant telèfons o mitjans alternatius en cas de manca de cobertura o fora de funcionament. El treballador/a ha de personar-se a les instal·lacions de la funerària fixades a l'efecte en el termini màxim de 30 minuts des de l'avís.

La impossibilitat de localitzar el treballador/a o la incompareixença un cop avisat, es considera com una falta d'assistència, i personar-se un cop transcorregut el termini de 30 minuts abans fixat, s'ha de considerar com a falta de puntualitat, als efectes de l'aplicació del règim disciplinari.

Article 16. Treball en festius

Com que es tracta d'un servei públic de caràcter permanent els 365 dies de l'any, els treballadors/ores han de prestar serveis els dies festius, és a dir, les festivitats estatals, autonòmiques i locals, d'acord amb el calendari de treball fixat per l'empresa, ja sigui en règim presencial o règim de disponibilitat.

L'empresa ha de garantir un repartiment rotatiu i equitatiu del treball dels dies festius entre els treballadors/ores de l'empresa. El treballador/a pot optar entre la compensació econòmica fixada a l'article 43, o bé, la compensació en descans, a raó d'una hora de descans per cada hora treballada. Si no hi ha acord entre empresa i treballador/a per gaudir del descans en els 15 dies següents, l'empresa disposa de dos mesos per assignar el seu gaudi. No obstant, com a excepció s'estableix que durant el període entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, no es podrà gaudir del descans compensatori, tret que existeixi mutu acord entre empresa i treballador.

Article 17. Hores extraordinàries

Davant la situació d'atur existent en el nostre país i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, ambdues parts acorden la conveniència d'eliminar la realització d'hores extres. I en el cas de realitzar-se, s'ha d'estar a allò disposat a l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Article 18. Permisos

El treballador/a, amb la deguda justificació, tret de l'excepció contemplada a l'apartat b), i previ avís podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per algun del motius i pel temps següents:

- a. 15 dies per matrimoni.
- b. 2 dies d'assumptes propis. Les condicions per l'exercici d'aquest dret són les següents: s'han de preavisar amb 10 dies d'antelació, no han de coincidir amb dies en què el treballador/a estigui de guàrdia o disponible, ni en dies festius ni caps de setmana en què el treballador/a li toqui prestar serveis, ni tampoc podrà unir-se al període de vacances. Pel gaudi dels dies d'assumptes propis no serà necessari justificar a l'empresa el motiu d'absència del treballador.
- c. 12 hores retribuïdes, anuals, per anar al metge.
- d. 3 dies en cas d'hospitalització o malaltia greu de familiars fins al 2n grau; 2 dies més, quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte.
- e. 2 dies per casament d'un fill/a.
- f. 1 dia per casament de germans consanguinis i per adopció, no per afinitat.
- g. Pel temps indispensable per assistir a exàmens per l'obtenció de titulacions homologades o pel carnet de conduir, respectant en aquest cas un preavís de 7 dies naturals.
- h. 2 dies per trasllat de domicili habitual; en els següents trasllats en el període de 10 anys, només es té dret a 1 dia de permís retribuït.
- i. 2 hores l'any per celebrar assemblees amb finalitats sindicals.
- j. 3 dies per naixement d'un fill/a i 2 dies per mort de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies. S'entendrà per desplaçament a aquests efectes quan es superi els 150 kilòmetres de distància o quan el treballador s'hagi de desplaçar fora de Catalunya.
- k. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se a allò que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Si en aquest supòsit el treballador/a percep una indemnització, s'ha de descomptar l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.
- l. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- m. Durant el temps indispensable per realitzar exàmens prenatalis i tècniques de preparació al part si coincideixen amb la jornada laboral.

El que s'estableix en aquest article ho és sense perjudici d'allò regulat en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Amb caràcter general, les parelles de fet legalment reconegudes s'han d'assimilar a matrimoni en tot el que afecta als permisos regulats en aquest article, i creen el mateix vincle familiar. Tanmateix, s'entén per desplaçament als efectes d'aquest article, que el destí es trobi a una distància superior a 150 km del domicili del treballador/a.

Article 19. Vacances

Els treballadors/ores tenen dret a gaudir de 24 dies laborables de vacances anuals retribuïdes, dels quals 14 dies poden ser, si el treballador/a així ho vol, dintre del període comprès entre els mesos de juny a setembre, i han de ser fixades de mutu acord entre empresa i treballador/a, la resta de dies, es gaudeixen segons es pacti entre empresa i treballador/a.

Les vacances no poden començar en la setmana que el treballador/a estigui de guàrdia/disponible. Com que es tracta de dies laborables, durant el període de vacances acordat només computen com a dia de vacances aquells en què el treballador/a hauria de treballar o estar disponible segons el seu calendari laboral.

Capítol 3. Clàusules d'ocupació

Article 20. Període de prova

Amb caràcter general, el període de prova cal reflectir-lo expressament i per escrit en el contracte de treball signat a l'efecte, i durant el mateix ambdues parts poden rescindir el contracte sense cap mena de preavís, i pot tenir una durada màxima de:

Per al personal del Grup Operacions adscrit als nivells 3,4,5 i 6: 2 mesos.

Resta personal del Grup Operacions: 1 mes.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: adscrit als nivells 13 i 14: 6 mesos.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: adscrit al nivell 12: 3 mesos.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: adscrit als nivells 10 i 11: 2 mesos.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: nivells 7, 8 i 9: 1 mes.

No es pot pactar un nou període de prova amb aquell treballador/a que hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat contractual.

La situació d'incapacitat temporal o maternitat interromp el període de prova.

Article 21. Preavís per cessament

Els treballadors/ores que vulguin cessar voluntàriament la relació laboral estan obligats a comunicar-ho, respectant els següents períodes de preavís:

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: adscrit als nivells 13 i 14: 3 mesos.

Per al personal del Grup Professional Administració/comercial: adscrit al nivell 12: 1 mes.

Resta personal: 15 dies.

Si el treballador/a no compleix l'obligació de fer el preavís en els termes fixats en el paràgraf anterior, la direcció de l'empresa té dret a descomptar la part proporcional de pagues extraordinàries i vacances, l'import del salari d'1 dia per cada dia de preavís que falti.

Article 22. Contractació temporal

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produeixen les referides causes que motiven la contractació, i sempre que es reuneixin els requisits exigits legalment.

En el cas que el contracte s'estableixi per una durada inferior a la màxima contemplada, pot prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima i sense perjudici de la prorroga tàcita contemplada en l'art. 49.1.c) de l'ET.

Els contractes temporals que celebrin les empreses no podran suposar més del 30% respecte a la totalitat de la plantilla en el cas de les empreses de 10 o menys treballadors, ni més del 20% en el cas d'empreses amb més de 10 treballadors.

Article 23. Contracte a temps parcial. Hores complementàries

L'empresa pot celebrar contractes de temps parcial, de conformitat amb l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, i respectant el següent:

- La jornada de treball ha de ser com a mínim de 12 hores setmanals o 48 hores en còmput mensual; no obstant, l'empresa pot contractar per sota d'aquest mínim d'hores amb el límit següent: aquests contractes a temps parcial no poden representar més del 30% de les hores corresponents a la jornada laboral total que representen els treballadors/ores de la plantilla el mateix nivell professional.
- Els treballadors/ores contractats sota aquesta modalitat contractual gaudeixen dels mateixos drets que els treballadors/ores a temps complet. Aquestes condicions han de ser reconegudes de forma proporcional en funció al temps treballat, quan s'escaigui segons la seva naturalesa.
- Hores complementàries: La empresa podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així s'hagi pactat expressament amb el treballador, les quals no podran excedir del 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit a l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.

Article 24. Contracte d'interinitat

Es poden celebrar contractes d'interinitat, sempre per escrit, per substituir a treballadors/ores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball es faci constar el nom del treballador/a substituït i del motiu de la substitució.

És personal interí el que es contracta per substituir a treballadors/ores que gaudeixin de permisos, vacances, incapacitat temporal, excedències i qualsevol altra causa que obligui a l'empresa a la reserva del lloc de treball.

Article 25. Jubilació parcial i contracte de relleu

Els treballadors tindran dret a accedir a la situació de jubilació parcial anticipada a l'edat ordinària de jubilació quan existeixi un previ acord amb l'empresa, i reuneixin els requisits exigits en l'article 166 apartat 2n de la Llei General de la Seguretat Social i disposicions concordants en la data en què produeixi els seus efectes.

El treballador que pretengui sol·licitar la jubilació parcial anticipada, haurà de comunicar la seva decisió a l'empresa amb una antel·lació de tres mesos a la data en què hagi d'assortir els seus efectes. Si l'empresa presta la seva conformitat procedirà a seleccionar al treballador amb el qual formalitzarà el contracte de relleu per substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador jubilat parcialment. Les bases de cotització del treballador rellevista no podrà ser inferior al 65% de la mitjana de bases de cotització corresponents als últims 6 mesos del període de la base reguladora de jubilació parcial.

Simultàniament a la data de jubilació, l'empresa concertarà un contracte de relleu en els termes establerts en l'article 12 apartats 6 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, amb un treballador en situació de desocupació o amb el qual tingués concertat un contracte de durada determinada a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant amb el treballador que es jubila parcialment, en els termes establerts en l'article 166 apartat 2n de la Llei General de la Seguretat Social. La durada del contracte de relleu per als treballadors que es jubilin amb anterioritat a l'edat ordinària de jubilació haurà de ser, com a mínim, igual al mateix temps que li falti al treballador substituït per arribar a aquesta data, en la qual s'extingirà el contracte de treball amb el treballador jubilat parcialment que passarà a la situació de jubilació.

El temps de treball del personal jubilat parcialment es podrà acumular en la forma que empresa i treballador convinguin atenent a les necessitats de producció de les empreses.

Article 26. Excedència voluntària

1. El treballador/a, amb més d'1 any d'antiguitat a l'empresa, té dret a situar-se en situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. Aquest dret només pot exercir-se de nou pel mateix treballador/a un cop transcorreguts 4 anys del final de l'anterior període d'excedència. El treballador/a excedent s'ha de reincorporar al seu lloc de treball un cop finalitzada l'excedència, comunicant-ho prèviament a l'empresa amb 1 mes d'antel·lació.
2. Els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, per tenir cura del seu fill/a, a comptar des de la data del naixement o de la resolució administrativa o judicial d'adopció. Els successius fills/es donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al que estiguin gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret. El període en què el treballador/a estigui en excedència segons allò establert en aquest apartat, és computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació, i a l'efecte ha de ser convocat per l'empresa, especialment per a la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda limitada a un lloc de treball del mateix grup professional o nivell retributiu.
3. Durant el període d'excedència, el treballador/a no pot prestar els seus serveis en un altra empresa que es dediqui a la mateixa activitat. En cas contrari, perd automàticament el seu dret a la reserva.

Article 27. Roba de treball

El treballador/a està obligat a utilitzar la roba de treball facilitada per l'empresa a l'efecte, la qual està obligada a renovar-la periòdicament, per tal de garantir la bona presència dels treballadors/ores.

Cada empresa haurà de proporcionar als treballadors que correspongui els uniformes de treball, tant d'hivern com d'estiu, amb l'obligació d'aquests d'utilitzar-los de forma habitual i permanent.

En el cas que existeixin diverses combinacions de tipus de peces en un mateix uniforme de temporada, els treballadors que prestin un mateix servei hauran de guardar la mateixa uniformitat.

Article 28. Privació del carnet de conduir

La privació del permís de conduir de qualsevol treballador/a afectat per aquest Conveni, no comporta en cap cas la rescissió del contracte laboral amb l'empresa. Durant aquest període i fins que tingui de nou la possessió del permís, l'empresa està obligada a donar-li ocupació en un altre lloc de treball corresponent al primer nivell retributiu immediatament inferior que no requereixi carnet de conduir. Durant la permanència en aquest nou lloc de treball, l'afectat/ada ha de rebre el salari corresponent al nivell assignat d'acord amb les seves competències professionals i les funcions que efectivament realitzi. Un cop recuperat el permís de conduir, l'empresa ha de col·locar al treballador/a en l'anterior lloc de treball.

No obstant això, no és d'aplicació en els casos de privació del permís de conduir per motius d'alcoholèmia o drogoaddicció quan la infracció es produeixi durant la jornada laboral.

Article 29. Formació professional

Las parts signants del present Conveni valoren la importància que adquireix la formació professional dels treballadors/ores per a la millora de la competitivitat i l'esperit de l'acord aconseguit per les organitzacions empresarials i sindicats. Ambdues parts es comprometen a fomentar-la conjuntament.

Capítol 4. Drets sindicals

Article 30. Tauler d'anuncis

L'empresa ha de posar a disposició dels membres del Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal un tauler d'anuncis a efectes de facilitar la informació als treballadors/ores: informació laboral, comunicats i propaganda sindical.

L'empresa ha de donar al Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal el material d'oficina necessari per efectuar la seva tasca sindical.

Article 31. Lliure sindicació

L'empresa ha de garantir el dret a la lliure sindicació i la no discriminació dels treballadors/ores de la plantilla per aquesta raó.

Article 32. Competències dels delegats/ades de personal i Comitè d'Empresa

Sense perjudici del que estableixi la legislació vigent en aquesta matèria, els delegats/ades de personal i el Comitè d'Empresa tenen les següents competències:

- Rebre informació en aquells assumptes del personal que afectin al conjunt dels treballadors/ores, o a un o diversos col·lectius i que suposin variació amb el règim anteriorment existent, en els termes establerts en l'article 64.1 i 12 ET.
- Dret a ser presents en el moment de la firma del rebut de saldo i liquidació en cas que el treballador/a ho sol·liciti.
- Al lliurament de còpia bàsica de tots els contractes que se subscriuguin per escrit (excepte alts càrrecs que només es notifiquen).
- Trimestralment l'empresa ha d'informar de la previsió de celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, així com els supòsits de subcontractació, entenent-se la dificultat de preveure contractacions per substitucions i puntes de producció que hi ha en aquest servei.
- Trimestralment l'empresa ha de lliurar còpia dels TC1, en compliment de les seves funcions de vigilància i control pel que fa al compliment de les normes de Seguretat Social. (pendent d'acord pel que fa al TC2).
- I en totes aquelles competències reconegudes als representants dels treballadors a l'Estatut dels treballadors, als seus articles: art. 64, art. 15.4, art.19.5, art.29.4, art.41.3, art.44.6, art.77.1, art.87.1.

El Comitè d'Empresa o delegat/ada de personal ha de ser escoltat per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors/ores en general i als afiliats/ades al sindicat, en tots aquells casos en què la llei així ho estableix.

Han de ser així mateix informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

- De totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/ores quan revesteixi caràcter col·lectiu o de centre de treball general, i sobretot, del projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment a les condicions de treball dels treballadors/ores, en els termes establerts en l'article 64.4 ET.
- La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i de les seves possibles conseqüències, només quan això impliqui modificació de condicions.

Capítol 5. Drets de seguretat i salut laboral

Article 33. Normes de seguretat i salut laboral

Les empreses subjectes al present Conveni col·lectiu estan obligades a posar a l'abast de tots els seus treballadors/ores els mitjans precisos perquè aquests puguin executar el seu treball en les millors condicions d'activitat, seguretat i salut laboral. Els treballadors/ores, així mateix, estan obligats a utilitzar els mitjans i les mesures preventives que els proporcionin les empreses, d'acord amb la legislació vigent i específicament la normativa de seguretat i salut laboral.

Les empreses afectades per aquest Conveni, estan obligades a adoptar totes les mesures complementàries que calguin perquè el seu personal pugui adoptar correctament les mesures de seguretat i higiene que els vénen imposades per aquest Conveni i altres disposicions de caràcter general en matèria de seguretat i higiene.

Tot això sense perjudici del que estableix l'article 19 de l'Estatut dels treballadors, i en qualsevol cas s'ha de complir allò establert en la Llei de prevenció de riscos laborals.

L'empresari està obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de salut laboral als treballadors/ores que contracta, o quan canvien de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pot ocasionar riscos greus al propi treballador/a o als seus companys/es o tercers, de conformitat amb el que estableixi a l'efecte el Servei de Prevenció, ja sigui propi o concertat. El treballador/a està obligat a realitzar aquesta formació i a realitzar les pràctiques que s'han de fer dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte corresponent en la jornada de treball del temps invertit en les mateixes, de conformitat amb l'article 19.4 de l'ET.

Es reconeix l'existència del delegat de Prevenció i/o del Comitè de Salut i Seguretat (CSS), de conformitat amb l'article 38 i ss. LPR, aquest últim ha de ser paritari amb l'objectiu d'adaptar la realitat de l'empresa i/o centre de treball a la legislació vigent en aquesta matèria, amb la missió d'efectuar una protecció eficaç en matèria de salut laboral a l'empresa. Al CSS, a petició de qualsevol de les dues parts, poden assistir assessors, tant de l'empresa com dels sindicats.

Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i, en el seu defecte, els representants legals dels treballadors/ores en el centre de treball, que apreciïn una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, s'han de regir per allò establert a l'article 19.5 i concordants de la legislació vigent.

En els casos que un vehicle presenti anomalies que menyscabin les garanties de seguretat, i el conductor/a hagi comunicat a l'empresa les anomalies, si aquesta no les hagués solucionat, qualsevol membre del Comitè de Salut Laboral i/o delegat/ada

de Prevenció i/o del Comitè d'Empresa pot immobilitzar i deixar fora de servei el vehicle fins a la seva reparació corresponent. Per als primers auxilis, en cas d'accident, l'empresa ha de disposar de farmacioles d'urgències als centres de treball i en els vehicles de l'empresa, i està obligada a revisar-los periòdicament.

L'empresa ha de disposar a cada centre de treball d'un vestuari per al personal al seu servei, proveït del mobiliari adequat (penjadors, banquetes, etc.) a fi que els treballadors/ores puguin canviar-se de roba. Així mateix, l'empresa ha de disposar de lavabos i dutxes, amb el material higiènic adequat.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut i els delegats/ades de Prevenció han de disposar del crèdit horari regulat en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, per a la realització de les seves tasques, en virtut de la seva condició de representants dels treballadors/ores.

En tot allò referent a les competències i facultats dels delegats/ades de Prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent.

La potestat disciplinària de l'empresa pel que fa a l'incompliment de les normes de seguretat i higiene està condicionada al previ compliment per part de l'empresa de les seves obligacions relatives a la implantació del pla de prevenció de riscos laborals i a la impartició de formació i informació en la matèria als treballadors/ores.

Article 34. Vigilància de la salut

En matèria de vigilància de la salut cal atènyer-se a allò que disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i RD 39/1997.

El personal de nou ingrés està obligat a sotmetre's a reconeixement mèdic, dins de les 2 setmanes posteriors al seu ingrés, al lloc i a l'hora que l'empresa indiqui.

L'empresa està obligada a anunciar aquest servei, que s'ha d'efectuar en el primer trimestre de l'any.

Article 35. Protecció de la maternitat

1. L'avaluació de riscos segons l'art. 16 de la LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, avortament o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari/ària ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o treballs a torns.
2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulti possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'INSS o de les mútues, amb l'informe mèdic del servei nacional de la salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha de desenvolupar un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/ària ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/ores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc de treball s'ha de dur a terme d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el supòsit que, tot i aplicar les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup professional o nivell retributiu, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.
3. Si l'esmentat canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, establert en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.
4. Allò disposat en els números 1 i 2 d'aquest article també s'ha d'aplicar durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho certifica el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.
5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari/ària i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 36. Persecució sexual en les relacions de treball

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració a la seva dignitat, essent la persecució sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot implicar vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, l'article 18.1 de la Constitució espanyola.

Es considera constitutiva de persecució sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de la qual el subjecte actiu sàpiga, o estigui en condicions

de saber, que resulten indesitjables, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball. La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona que n'és objecte ha donat mostres clares de rebuig, sigui del caire que sigui. Això distingeix la persecució sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

En conseqüència, i amb l'objectiu de vetllar i evitar actuacions que impliquin assetjament sexual, l'empresa ha d'aplicar el règim disciplinari corresponent des del moment que en tingui coneixement, i sense perjudici de les responsabilitats fins i tot penals, en el seu cas, per l'assetjador/a.

Capítol 6. Règim disciplinari

Article 37. Facultats disciplinàries

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors. De totes les sancions se n'ha de donar trasllat per escrit a l'interessat/ada, que ha d'acusar recepció o firmar la confirmació de rebuda en la comunicació.

Article 38. Qualificació i tipificació del règim disciplinari

Les faltes comeses pels treballadors/ores al servei de les empreses del sector es classifiquen tenint en compte la importància i la reincidència, en el seu cas, en lleus, greus, i molt greus, de conformitat amb el que disposen els articles següents:

1. Es consideren falten lleus les següents:

- a. Fins a 3 faltes de puntualitat, inferiors a 15 minuts, en el període de 30 dies naturals.
- b. La falta de puntualitat per temps superior a 15 minuts.
- c. No cursar en el termini de 3 dies la baixa de malaltia quan es falti a la feina per aquesta causa, llevat que es provi la impossibilitat de realitzar-ho dintre d'aquest termini.
- d. La falta de pulcritud i higiene personal.
- e. La inobservança de normes o mesures reglamentàries i la imprudència en la feina, respecte al que està previst en les normes de seguretat i higiene, que no ocasionin danys tant al personal com als elements materials de l'empresa; si causen danys, aquesta conducta s'ha de considerar una falta de caràcter greu.
- f. L'ús incorrecte i descuidat de vehicles, mobiliari i estris, que els provoqui danys lleus.
- g. No avisar a l'empresa de forma immediata en cas d'impossibilitat d'acudir al treball, sigui o no per causa justificada, doni o no dret a un permís retribuït, excepte que no sigui possible, fet que s'ha de justificar, i sempre que l'avís es produeixi el més aviat possible dintre de les possibilitats de cada cas.
- h. La no comunicació a la direcció de l'empresa del canvi de domicili, durant el mes següent al canvi.
- i. Dur a terme, sense el permís oportú, feines particulars, durant la jornada o fer servir per a usos particulars el mobiliari i les eines o elements de l'empresa, encara que sigui després de la jornada laboral.
- j. La mera desatenció o descortesia amb les persones amb les que es relacionin durant el servei.

2. Es consideren falten greus les següents:

- a. Més de 3 faltes de puntualitat en el període de 30 dies naturals.
- b. La reiteració de faltes de puntualitat, que malgrat siguin inferiors a 3 faltes en 30 dies naturals, impliquin 6 faltes en el període de 90 dies.
- c. Faltar un dia a la feina sense cap causa que ho justifiqui.
- d. Absentar-se durant la jornada sense el permís necessari o causa justificada.
- e. Pronunciar blasfèmies en actes de servei, així com sostenir discussions violentes a la feina.
- f. Treballar en estat d'embriaguesa, sempre que no sigui habitual; si és amb caràcter habitual, és considerada una falta molt greu.
- g. Els actes d'indiscreció, les negligències o la manca d'ètica professional en el treball, sempre que no motivin reclamació per part de tercers, ni impliqui perjudicis irreparables ni escàndols, ja que en aquest cas, aquestes conductes són considerades faltes molt greus.
- h. La reiteració de faltes lleus en el termini de 90 dies, llevat que específicament s'hagi regulat una altra cosa a l'efecte.
- i. Demanar quantitats en concepte de gratificació per la realització dels serveis de l'empresa.
- j. La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida del lloc de treball.
- k. L'incompliment de les normes de seguretat i higiene, actuant amb temeritat, és a dir, assumint de manera conscient riscos manifestos, innecessaris i especialment greus, aliens a l'usual comportament de les persones.
- l. La desobediència d'ordres i instruccions.
- m. La simulació de malaltia o accident.
- n. Falsejar dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals es sol·licitin.

3. Es consideren falten molt greus les següents:

- a. Faltar 2 dies o més a la feina en un període de 30 dies naturals, sense causa justificada.

- b. La violació del secret de la correspondència adreçada a l'empresa o que l'empresa adrexi a qualsevol destinatari/ària, o el fet de revelar a persones alienes a l'empresa qualsevol dada dels documents o dades confidencials, o obtenir còpies d'aquests sense l'autorització de la direcció de l'empresa, conductes que es consideren de deslleialtat.
- c. La reiteració de faltes greus.
- d. L'assetjament sexual.
- e. L'assetjament laboral entre companys/es, tant horitzontal com vertical, o la realització d'actes de discriminació per raó de sexe, edat, religió o convicció, origen racial o orientació sexual o discapacitat, contra persones que treballin a l'empresa.
- f. El furt o el robatori, tant als companys/es com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dintre de les dependències o vehicles de la mateixa, o en qualsevol lloc si és en acte de servei.

Article 39. Sancions

Segons la qualificació de les faltes, es poden imposar les sancions següents:

En les faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita, o suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

En les faltes greus: suspensió de sou i feina fins a 15 dies.

En les faltes molt greus: suspensió de sou i feina fins a 60 dies o acomiadament.

Contra les sancions es pot recórrer d'acord amb el que estableix l'ordenament laboral.

Article 40. Prescripció de les faltes

La facultat sancionadora de l'empresa, a partir del moment en que ha pres coneixement dels fets que l'han motivat, prescriu en els següents terminis:

Les faltes lleus: 10 dies naturals següents.

Les faltes greus: 20 dies naturals següents.

Les faltes molt greus: 60 dies naturals següents.

En tot cas, les faltes prescriuen dintre dels 6 mesos següents des de la seva comissió.

Capítol 7. Règim econòmic

Article 41. Estructura del salari

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

- a. Salari base. És el component del salari que retribueix la jornada normal i completa establerta, que és per a cada nivell retributiu el que, sota idèntic epígraf, consta en la taula salarial del present Conveni.
- b. Plus de Conveni. És el component salarial que retribueix el rendiment normal en l'activitat professional pròpia de cada lloc de treball, incloent en el mateix les adequades compensacions per perillositat, nocivitat, treballs desagradables i qualsevol altra característica relacionada amb l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat.
- c. Plus de disponibilitat. Aquest concepte retribueix el temps que el treballador/a es troba localitzable en un radi de 30 minuts del seu centre de treball, disposat a prestar treball efectiu en les condicions fixades per a cada grup professional en funció de les especials circumstàncies concurrents en les empreses de serveis funeraris. L'import és el que s'estableix en les taules salarials annexes.
- d. Plus 2007. El complement personal d'antiguitat queda extingit i deixa de meritarse des del 31 de desembre de 2007. Les quantitats que per aquest concepte es rebien a 31 de desembre de 2007 queden congelades i garantides a títol personal com a complement personal salarial no absorbible, quedant substituïdes pel concepte plus 2007, el qual es paga mensualment, així com a les pagues extres i qualsevol altra retribució que en l'any 2007 merités antiguitat.

Article 42. Gratificacions extraordinàries

Els treballadors/ores han de percebre com a mínim, en concepte de complement periòdic superior al mes, les gratificacions següents:

- a. Una gratificació de primavera, que cal pagar entre el 15 i el 20 de març de cada any.
- b. Una gratificació d'estiu, que cal pagar entre el 15 i el 20 de juny de cada any.
- c. Una gratificació de Nadal, que cal pagar entre el 15 i el 20 de desembre de cada any.

Les gratificacions a que es fa referència s'han de percebre en funció del salari en el moment del seu pagament i pels següents conceptes: salari base, plus de Conveni i plus 2007. A nivell d'empresa pot acordar-se que totes o alguna de les gratificacions esmentades en l'apartat anterior es prorrategi en les 12 mensualitats, sempre i quan hi hagi acord entre empresa i la representació dels treballadors. En cas que no hi hagués representació dels treballadors, l'acord serà entre empresa i cada treballador. En el cas d'empreses que ja estiguin realitzant aquest prorrateig a 1 de gener de 2014, no serà precís acord previ.

Article 43. Plus de nocturnitat, dies festius i desplaçaments

Als efectes d'allò disposat en el present Conveni, es considera treball nocturn el realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Les hores treballades entre les 22 i les 6 hores s'abonen amb un recàrrec del 20% sobre el salari base corresponent al nivell retributiu del treballador/a.

Les hores treballades en qualsevol dels 14 dies festius anuals, establerts d'acord amb el calendari laboral, computaran dins de la jornada laboral anual i tindran una compensació econòmica addicional d'una hora ordinària per cada hora treballada en dia festiu.

Les dietes i assignacions per a despeses de viatge poden ser objecte de negociació en àmbits inferiors i establir-se mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Article 44. Complementa a la prestació per incapacitat temporal

En els casos d'IT derivada d'accident de treball, inclòs l'accident in itinere o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar un complement econòmic fins al 100% del salari brut del treballador/a, des del primer dia de la baixa, excloent-hi els conceptes que retribueixen activitats de caràcter extraordinari (hores extres, hores de guàrdia, trasllats i si s'escau, dietes i anàlegs).

Altrament, en els casos d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa ha d'equipar les prestacions, del 4t al 20è dia de baixa, amb les prestacions per contingències professionals (és a dir, el complement ha de ser l'equivalent a la diferència entre el 60% i el 75% de la base reguladora).

Article 45. Revisió salarial del conveni per als anys 2014-2016

Any 2014

La revisió salarial per l'any 2014 s'incrementa en un 0,3% a compte sobre les taules pactades l'any 2013, segons consta a l'Annex I.

Any 2015

La revisió salarial per l'any 2015 s'incrementarà en un 0,3% a compte sobre les taules pactades l'any 2014, segons consta a l'Annex II.

Any 2016

La revisió salarial per l'any 2016 serà la suma de l'IPC dels anys 2013, 2014 i 2015, descomptant l'entregat a compte en el 2014 i 2015 amb un topall màxim del 2%. En cap cas la revalorització salarial que correspongui al període íntegre de vigència del conveni podrà ser inferior al 0,6% ni superior al 2% respecte a les taules vigents al 2013. Els efectes de l'esmentada regularització seran a partir de l'1-1-2016.

Disposició addicional única

Un cop es creïn per l'Estat els títols oficials que vinguin a establir la formació teòrica i pràctica necessària per a exercir les funcions de tanatopractor, o en el seu cas, es reguli l'homologació dels títols estrangers, i tanmateix s'obtingui l'oportuna autorització pel Departament de Sanitat de la Generalitat de Catalunya, s'assignarà el tanatopractor al nivell retributiu corresponent, mitjançant la creació d'una Comissió específica per aquests fins composta per tres membres de la part social i 3 membres de la patronal.

Disposició transitòria única

El personal que estigués contractat com a Funerari de 2a o Funerari de 3a a 31 de desembre de 2013, se li respectarà l'ascens automàtic establert a l'art. 9 del Conveni anterior (BOP 25-10-2011).

Annex I

Taules salarials 2014

Grup Professional

| Operacions | Grup ant. | SB 2014 | PC 2014 | MES 2014 | Nivell retrib. |
|------------------|-----------|----------|---------|----------|----------------|
| Vigilant | 4 | 858,49 | 196,07 | 1.054,56 | 1 |
| Personal neteja | 4 | 858,49 | 196,07 | 1.054,56 | 1 |
| Funerari/ària 3a | 3 | 952,21 | 217,49 | 1.169,70 | 2 |
| Sepulturer/a | 3 | 952,21 | 217,49 | 1.169,70 | 2 |
| Funerari/ària 2a | 3 | 1.018,51 | 232,64 | 1.251,15 | 3 |
| Oficial tanatori | 3 | 1.143,09 | 261,09 | 1.404,18 | 4 |
| Funerari/ària 1a | 3 | 1.229,92 | 280,91 | 1.510,83 | 5 |
| Agent funerari | 3 | 1.398,65 | 319,45 | 1.718,10 | 6 |

| Administració/comercial | Grup ant. | SB 2014 | PC 2014 | MES 2014 | Nivell retrib. |
|---------------------------|-----------|----------|---------|----------|----------------|
| Hoste/ssa | 4 | 858,49 | 196,07 | 1.054,56 | 7 |
| Ordenança | 4 | 858,49 | 196,07 | 1.054,56 | 7 |
| Telefonista/recepcionista | 4 | 890,21 | 203,32 | 1.093,53 | 8 |
| Auxiliar administratiu | 2 | 1.015,67 | 231,98 | 1.247,65 | 9 |
| Oficial adm. 2a | 2 | 1.229,92 | 280,91 | 1.510,83 | 10 |
| Oficial adm. 1a | 2 | 1.398,65 | 319,45 | 1.718,10 | 11 |
| Tramitador | 2 | 1.535,30 | 350,67 | 1.885,97 | 12 |
| Responsable servei | 1 | 1.816,70 | 414,94 | 2.231,64 | 13 |
| Responsable admin. | 1 | 1.816,70 | 414,94 | 2.231,64 | 13 |
| Responsable comercial | 1 | 1.816,70 | 414,94 | 2.231,64 | 13 |
| Responsable àrea | 1 | 1.816,70 | 414,94 | 2.231,64 | 13 |
| Gerent | 1 | 2.213,24 | 505,51 | 2.718,75 | 14 |

| Plus disponibilitat (Art. 41.c) | SB | PC | MES |
|---------------------------------|------|------|--------|
| | 0,00 | 0,00 | 112,37 |

Annex II

Taules salarials 2015

Grup Professional

| Operacions | Grup ant. | SB 2015 | PC 2015 | MES 2015 | Nivell retrib. |
|------------------|-----------|----------|---------|----------|----------------|
| Vigilant | 4 | 861,06 | 196,65 | 1.057,71 | 1 |
| Personal neteja | 4 | 861,06 | 196,65 | 1.057,71 | 1 |
| Funerari/ària 3a | 3 | 955,06 | 218,14 | 1.173,20 | 2 |
| Sepulturer/a | 3 | 955,06 | 218,14 | 1.173,20 | 2 |
| Funerari/ària 2a | 3 | 1.021,56 | 233,33 | 1.254,89 | 3 |
| Oficial tanatori | 3 | 1.146,52 | 261,87 | 1.408,39 | 4 |
| Funerari/ària 1a | 3 | 1.233,61 | 281,75 | 1.515,36 | 5 |
| Agent funerari | 3 | 1.402,84 | 320,40 | 1.723,24 | 6 |

| Administració/comercial | Grup ant. | SB 2015 | PC 2015 | MES 2015 | Nivell retrib. |
|---------------------------|-----------|----------|---------|----------|----------------|
| Hoste/ssa | 4 | 861,06 | 196,65 | 1.057,71 | 7 |
| Ordenança | 4 | 861,06 | 196,65 | 1.057,71 | 7 |
| Telefonista/recepcionista | 4 | 892,88 | 203,92 | 1.096,80 | 8 |
| Auxiliar administratiu | 2 | 1.018,71 | 232,67 | 1.251,38 | 9 |
| Oficial adm. 2a | 2 | 1.233,61 | 281,75 | 1.515,36 | 10 |
| Oficial adm. 1a | 2 | 1.402,84 | 320,40 | 1.723,24 | 11 |
| Tramitador | 2 | 1.539,90 | 351,72 | 1.891,62 | 12 |
| Responsable servei | 1 | 1.822,15 | 416,18 | 2.238,33 | 13 |
| Responsable admin. | 1 | 1.822,15 | 416,18 | 2.238,33 | 13 |
| Responsable comercial | 1 | 1.822,15 | 416,18 | 2.238,33 | 13 |
| Responsable àrea | 1 | 1.822,15 | 416,18 | 2.238,33 | 13 |
| Gerent | 1 | 2.219,88 | 507,02 | 2.726,90 | 14 |

| Plus disponibilitat (Art. 41.c) | SB | PC | MES |
|---------------------------------|------|------|--------|
| | 0,00 | 0,00 | 112,70 |