



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA

- SINDICATO ÚNICO DE BIZKAIA -

c/ Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 - 48003 BILBAO

✉ auxiliadoracgt@gmail.com 🌐 www.cgt-lkn.org/bizkaia/serviciosfunerarios

☎ 94 416 95 40 📠 94 416 51 51

PROPUESTAS PARA CONVENIO DE FUNERARIA BILBAINA Y LA AUXILIADORA S.L.U Y DE LOS DIFERENTES SECTORES QUE LO ENGLOBAN

FUNERARIA

JORNADA LABORAL:

- *Se establecerá por convenio la jornada actual anual de cada centro.
- *Se establecerá una rebaja anual del calendario de cada centro de trabajo de 12 horas con el fin de llegar a 35 horas semanales anuales de media, incluidos domingos y festivos, partiendo de 1.826 horas durante los tres próximos 3 años
- * La jornada se realizará de lunes a domingo con los descansos pertinentes
- * La empresa podrá establecer el calendario al alza y dichas horas serán de libre disposición del trabajador, se solicitarán por escrito al responsable con una respuesta máxima de 7 días naturales, en caso de negativa con causa justificada no caducarán.
- *Los excesos de jornada (alargamiento de jornada) serán computadas como tiempo de jornada efectiva y se devolverá de la siguiente manera: De 0 a 15 min (15 min) del 16 al 30 (30 min) del 31 al 60 (1 hora) y por cada hora (1H 45 min)
- *La devolución de dichos excesos de jornada serán disfrutados por el trabajador en forma de compensación de tiempo en un plazo no superior de 4 meses o en ese mismo año tal como se ha mencionado o reflejado como contraprestación económica dentro de los máximos que marca la ley. (80 horas)
- *Estas horas estarán en una bolsa común y no caducarán.
- *Los calendarios anuales se establecerán anualmente entre la representación de la empresa y las secciones sindicales y no se modificarán salvo causa justificada informando al comité previamente y un aviso de 15 días de antelación.
- *El máximo de cambios anuales en el calendario será de 3, al cuarto cambio se abonarán 100 euros brutos a cada trabajador como compensación.



DISPONIBILIDAD:

*La disponibilidad se establecerá en un máximo de 1000 horas por cada trabajador en el cómputo anual.

*En caso de ser llamado se considerara tiempo efectivo de trabajo haciendo el correspondiente fichaje y el consecuente descanso de 12 horas.

*El tiempo de respuesta será en el menor tiempo posible con un máximo de 45 min.

DOMINGOS Y FESTIVOS:

* Según decreto 56\2020 del 5 de mayo, por el que se acuerda el calendario oficial de fiestas laborales de la comunidad autónoma de Euskadi para el año 2021.

* El calendario de festivos aparecerá reflejado cómo los 12 nacionales y 2 locales en función al centro al que pertenece, tal como está establecido ahora.

Hacer constar también, que en dicho decreto (56/2020 del 5 de mayo), los domingos, se consideran inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables. Por consiguiente, tendrán el mismo tratamiento jurídico que los festivos nacionales y locales.

TIEMPO TRASLADOS:

* Según marca protocolo que marca la empresa.

*El tiempo de conducción o desarrollo laboral (servicio) es tiempo efectivo de trabajo máximo de 9 horas según marca protocolo, excepto pernoctar y comidas.

* En dichos traslados se respetara el turno en el que entres en la llegada finalizando la jornada y respetando las 12 horas de descanso.



ADMINISTRATIVAS\OS:

JORNADA LABORAL:

* Las horas anuales de trabajo efectivas para los años de vigencia serán de 1700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario.

* Los calendarios anuales y los horarios ordinarios de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

* Dicho calendario será confeccionado antes del día 30 de enero.

* La jornada laboral se realizará de lunes a viernes

* Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio. Con carácter general, semanalmente no se podrá trabajar más de 40 horas semanales, ni

tampoco más de 9 horas diarias, salvo, cuando en ambos casos medie acuerdo entre los interesados, o empresa o representante del personal.

*A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

* Las horas trabajadas que excedan de las señaladas como ordinarias en los horarios establecidos, serán consideradas como extraordinarias, por lo que remunerarán y compensarán como tales por un importe de 15 euros la hora.

Canal Telegram



CGT-LKN

SERVICIOS FUNERARIOS

t.me/ServiciosFumerariosCGT

CAFETERIA: (HOSTELERIA):

JORNADA LABORAL:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un horario cierto y determinado acordado entre la Dirección de la empresa y los Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, siendo la jornada máxima en cómputo anual de 1.750 horas para el ámbito temporal de vigencia del Convenio.

La jornada se realizará de lunes a domingo con los descansos pertinentes



En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los/as trabajadores/as con una antelación mínima de veinticuatro horas.

La jornada ordinaria vendrá regulada en los demás aspectos por la normativa vigente, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Para las jornadas que deban extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, podrá establecerse el descanso entre jornadas según lo regulado en el artículo 22 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, o norma futura que lo sustituya. Esta medida no tendrá incidencia en el descanso semanal que viniera disfrutando el/la trabajador/a

El descanso semanal es de dos días, los cuales podrán ser disfrutados en dos períodos: día y medio más medio día; o bien en días separados. En cualquier caso, si la empresa cerrase algún día de la semana, dicho día será de descanso obligatorio para toda la plantilla.

En la fijación del descanso semanal se tendrá en cuenta que cada trabajador/a disfrute el descanso semanal al menos una vez al mes en domingo.

Aquellas empresas que, de forma habitual o por temporada, sea el domingo un día especial de trabajo, podrán aplicar esta norma dentro de sus posibilidades y organización de la empresa.

Las empresas que actualmente estén concediendo a sus trabajadores/as dos días consecutivos de descanso semanal, continuarán haciéndolo. Las empresas podrán conceder, con carácter voluntario, los dos días de descanso de forma ininterrumpida.

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal vigilarán la observancia de lo pactado en lo referente a la jornada y horario de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

Durante la vigencia del presente Convenio no se podrán realizar horas extraordinarias. No obstante y con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles, se marca un límite máximo de sesenta horas extraordinarias anuales por trabajador/a.

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que sea preciso efectuar por razones de urgente necesidad fuera del horario establecido en el artículo 8.º y excedan de la jornada laboral.

Estas horas devengarán conforme se establece en el Anexo I. Estas Tablas han sido calculadas de la siguiente manera: 100% para horas normales y 150% para horas festivas; es decir, para aquellas trabajadas durante el descanso semanal del/la trabajador/a.



LIMPIEZA:

JORNADA LABORAL:

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos los trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 32,51 euros por 12 mensualidades con efectos desde el 1 de enero de 2018, incrementándose para los años 2019 y 2020 en el porcentaje que resulte del art.3.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de corre- turnos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos corre- turnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna.

Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día.

El personal adscrito a un corre- turnos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.

Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente de el visto bueno a la Empresa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada se realizará de Lunes a Viernes.

No obstante la jornada máxima semanal establecida en el párrafo primero de este artículo, las empresas podrán disponer de una bolsa de horas de 80 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional

A la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, respetándose en cualquier caso los límites de 9 y 42,5 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

— Sobre los días laborables del calendario del trabajador — Para los centros de trabajo en los que habitualmente se presten servicios o consten en el contrato de trabajo, así como en

la actividad habitual de la empresa cuando se trate de trabajadores que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratados para prestar servicios en las diferentes contratas de la empresa.

- Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.
- Cuando se trate de un trabajador en situación de legal de pluriempleo no se podrá utilizar dentro de los horarios que tenga el trabajador con la otra/s empresas, ni en el tiempo de desplazamiento habitual que necesite para incorporarse a las mismas, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada por el trabajador.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento del trabajador afectado.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo de dicho periodo. En caso de que la empresa y el trabajador acuerden su disfrute más allá de las 14 semanas en ningún caso excederá de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo del periodo que va desde la utilización de la bolsa hasta el disfrute efectivo de las horas de compensación.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, excepto en circunstancias vigentes e inaplazables entre las que se encuentran los avisos urgentes del cliente que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se hará con el tiempo estrictamente necesario.



HORAS EXTRAORDINARIAS:

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos y domingos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevos trabajadoras/es para esos trabajos.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal. y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extraordinarias habituales.

Web: CGT-LKN Servicios

Funerarios