

Convenio Colectivo Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de Valladolid

ÁREA	Valladolid	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	47001495012003	ACTUALIZACIÓN	2024/11/21
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 225 CORRECCIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-pompas-funebres-y-empresas-funerarias-de-valladolid/		

Resumen

Convenio Colectivo Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias. Última actualización a: 21-11-2024
Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 225 del tipo: CORRECCIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 2024/138 - Jueves, 18 de julio de 2024)

RESOLUCION DE 10 DE JULIO DE 2024 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES Y EMPRESAS FUNERARIAS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo del sector de pompas fúnebres y empresas funerarias para la provincia de Valladolid, acordado por la comisión negociadora, integrada por los representantes de las organizaciones empresariales y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 23/05/2024, y posteriormente subsanada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio,



por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente registro de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 10 de julio de 2024. -La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.

VII CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES Y EMPRESAS FUNERARIAS PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

Son partes firmantes del presente Convenio, por la parte empresarial, la Asociación Vallisoletana de Empresas de Servicios Funerarios (AVASEF), CEOE Valladolid y, por la parte social los representantes de las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas y personas trabajadoras cuya actividad principal sea la de Pompas Fúnebres, entendiéndose por tal las que presten los servicios que a continuación se mencionan con carácter meramente enunciativo: traslado de cadáveres y de restos tanto dentro del territorio nacional como en el extranjero, provisión de féretros e instalación de capillas ardientes, tanatorio, servicios de incineración, enterramiento y realización de cuantas gestiones sean preceptivas en relación con las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, contratando por cuenta del cliente todo lo



relacionado con la prestación de tales servicios.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras que prestan en la actualidad o lo hagan en el futuro servicios relacionados con la actividad de Pompas Fúnebres en todo el territorio de la provincia de Valladolid.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal al servicio de empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, excepción hecha de las contenidas en el art. 1º punto 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- Vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá sus efectos, con independencia de la fecha de su publicación, desde el 1 de enero de 2024 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente dos meses antes de finalizar su vigencia. El presente Convenio Colectivo permanecerá en su totalidad vigente hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas.

Se establecen como mínimos las condiciones económicas más beneficiosas que se consignan en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto. Los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones económicas y/o sociales más beneficiosas respecto a las convenidas, establecidas por la legislación aplicable o que rijan en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vengán disfrutándolas.



Artículo 7º.- Complemento Personal.

Se establece un complemento personal de carácter y naturaleza salarial, cuyo importe será la diferencia, en cómputo anual, entre las cantidades que, por todos los conceptos fijos, vinieran percibiendo personalmente las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio con anterioridad a su entrada en vigor y las que les corresponda percibir conforme a lo pactado en el mismo.

Dicho complemento personal, que no podrá ser objeto de absorción ni compensación por las mejoras convencionales o legales que en el futuro pudieran ser de aplicación, tendrá carácter revisable y experimentará, en lo sucesivo, el mismo incremento que experimente la Tabla Salarial.

Determinada la cuantía individualizada del referido complemento personal en cómputo anual, la cantidad resultante se dividirá entre el número de pagas previstas en el Convenio Colectivo y, el importe que resulte, será objeto de abono mensual.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria.

1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de los empresarios. La Sede de la Comisión Paritaria se fija en CEOE Valladolid sito Plaza Madrid 4 - 2ª planta - 47001 - Valladolid.
 2. Los representantes de los trabajadores (3) serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de éste Convenio, independientemente de que alguna organización no tuviera representación en el sector. Los tres representantes de los empresarios serán designados por CEOE Valladolid Y AVASEF.
 3. Será Presidente de la Comisión Paritaria, uno de los Representantes de las personas trabajadoras elegido por todos los miembros de la Comisión Paritaria al firmar el Convenio y para todo el periodo de vigencia del mismo. Será Secretario de la Comisión Paritaria el designado por CEOE Valladolid Y AVASEF.
 4. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.
 5. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de los componentes de la misma, a tal efecto el solicitante deberá comunicar por escrito, al Secretario de la Comisión, el asunto objeto de tratamiento y éste en el plazo máximo de 2 días, desde la solicitud, convocará a sus miembros en la Sede de la Comisión.
- En todo caso el Secretario de la Comisión convocará a ésta para tratar de cualquier asunto de la competencia de la Comisión que sea planteado a la misma por Empresario/s o personas trabajadoras del Sector.
- A las reuniones de la Comisión Paritaria las partes podrán acudir asistidos por sus correspondientes asesores.
6. Habiendo sido convocada debidamente la Comisión -conforme se ha indicado en el apartado anterior- para que la misma pueda adoptar acuerdos válidos, deberán asistir a la reunión un mínimo de dos miembros por cada representación (de empresarios y de personas trabajadoras).



7. Los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Paritaria podrán tener el carácter de Ordinarios o Extraordinarios, cualquiera de las dos representaciones en dicha Comisión (de las personas trabajadoras o de los Empresarios) tienen autoridad para calificar el carácter de los asuntos que sometan a la misma. Los asuntos Ordinarios deberán ser resueltos en el plazo de diez días naturales y los extraordinarios en siete días naturales, desde la fecha en que se presentó la solicitud a la Comisión. Transcurridos dichos plazos sin que la Comisión haya dictado Resolución expresa sobre el asunto planteado, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

8. En todo caso las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de serlo por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
3. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales surgidas a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el Sistema Extrajudicial de Conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
4. La Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
5. Recibir la comunicación que deban realizar las empresas que pretendan la inaplicación del Convenio Colectivo. Dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
6. La Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes de impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
7. Recibir la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
8. Intervenir, a requerimiento de las partes, para solventar desacuerdos en el periodo de consultas referentes a: movilidad geográfica (40 ET) transmisión de empresas (44.9 ET) suspensión y reducción de jornada (47 ET) y despido colectivo (51 ET).
9. Cualesquiera otras actividades que tengan como finalidad una mejor aplicación e interpretación del convenio. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, en su caso, se someterán a los procedimientos de conciliación/mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje no vinculante.



Artículo 9º.- Convenio Colectivo Regional.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se firma, a nivel regional, un Convenio para el sector de Pompas Fúnebres en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se estará a lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10º.- Derechos sindicales.

A las personas que ostenten cargos de representación de las personas trabajadoras en las empresas para las que presten servicios, se les reconocerán todos los derechos que la legislación vigente les atribuya, en la forma y con los requisitos que en cada momento tal normativa establezca.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11º.- Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales, que equivalen a una jornada anual de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, de las cuales no están descontadas las horas correspondientes al día de libre disposición establecido en el presente convenio, además, entendiéndose como trabajo efectivo los veinte minutos de bocadillo para aquellas personas trabajadoras que realicen jornada continuada. El régimen de jornada continuada o partida será establecido por cada Empresa según sus necesidades, quien determinará la distribución de la jornada en cómputo anual a través de los correspondientes cuadrantes aplicables a las distintas categorías.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, confeccionarán el calendario laboral anual de forma consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras, publicándose este en el Tablón de anuncios de la empresa en el mes de enero. En caso de desacuerdo sobre todas o parte de las propuestas que presentaren los representantes de las personas trabajadoras, prevalecerá el calendario propuesto por las empresas.

También las empresas confeccionarán su cuadrante mensual de trabajo, que será expuesto en sus tablones de anuncios antes del día 25 de cada mes, haciendo referencia al mes siguiente.



Artículo 12º.- Descanso semanal.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso de cómputo quincenal, cuya duración será de cuatro días, que se podrán disfrutar, a criterio de la empresa previa participación de la persona trabajadora en la decisión a tomar, bien día y medio ininterrumpido de una semana y los otros dos días y medios ininterrumpidos en la semana siguiente; o dos días ininterrumpidos por semana. No obstante, la condición de servicio permanente que tiene la actividad regulada en el presente Convenio, las Empresas cuidarán que todo el personal disfrute rotativamente, de 15 fines de semana (sábado y domingo) al año; y como mínimo, un fin de semana al mes.

Artículo 13º.- Festivos.

Las personas trabajadoras que tengan que prestar servicio en festivo, tendrán derecho a su compensación por cada festivo trabajado con un día de descanso y la cantidad fijada por tal concepto en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio, o bien con un domingo de descanso, a elección de la persona trabajadora, quien también a su opción podrá acumular el día de descanso a las vacaciones, si el domingo de descanso propuesto por el trabajador afectase a la organización de la empresa de forma justificada, deberá proponer otro día, en caso de discrepancia se someterá a la comisión paritaria.

Para el disfrute del festivo trabajado, se deberá comunicar a la empresa la opción y fecha elegida con la anticipación suficiente para que se pueda incluir en el cuadrante de trabajo del mes siguiente o, en su caso, en el de vacaciones.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar un mínimo de 5 fiestas al año en días en que efectivamente lo sean.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año serán disfrutados por el 50% de la plantilla, de forma rotativa. Las personas trabajadoras que presten servicios los días anteriormente indicados (25 de diciembre y 1 de enero de cada año), dadas las fechas tan significativas, tendrán un aumento de su retribución en un 25% sobre el concepto de Festivo que se recoge en la Tabla Salarial.

Artículo 14º.- Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días (31) días naturales de vacaciones anuales, siendo disfrutados, de forma rotatoria, dieciséis (16) días entre los meses de junio y Septiembre; y, los quince (15) días restantes, durante el resto del año.

Dicho periodo puede ser sustituido por acuerdo de las partes por 23 días laborables que se podrán disfrutar en dos periodos de un mínimo de 10 días.

El calendario de vacaciones se confeccionará y expondrá en los Tablones de Anuncios de cada Empresa afectada por el presente Convenio antes de que concluya el mes de febrero de cada año.



La situación de I.T. y/o suspensión por nacimiento de hijo, interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas la persona trabajadora se encontrara en situación de I.T; disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado, conforme a lo establecido en el artículo 38 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Licencias.

1.-Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por los motivos y con la duración que seguidamente se establecen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Estos días también podrán ser disfrutados de forma discontinua. Excepto en los casos de fallecimiento que deberán ser disfrutados cuando se produzca el fallecimiento.
- c) 1 día, ampliable a otro día más, por boda de padre, madre, hijos/as, hermanos/as y cuñados/as, cuando la misma se celebre fuera de la Comunidad Autónoma.
- d) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta o prueba médica, siempre que esta sea justificada por el facultativo correspondiente.
- g) Por el tiempo indispensable para donar sangre, así como para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de



trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona j) De libre disposición: 1 día no recuperable desde el 01 de enero de 2025 Los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad, viene reflejados en el ANEXO I para una mayor concreción.

Los permisos a que se refiere el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro que al efecto tenga la Administración.

Se establece el derecho de las personas trabajadoras a obtener, previa petición con 15 días de antelación, un máximo de dos licencias no retribuidas al año, de duración máxima de 2 días cada una de ellas, que podrán, en su caso, ser a cuenta de sus 15 días de vacaciones anuales.

Igualmente, las personas trabajadoras podrán obtener licencia retribuida para poderse ausentar del trabajo hasta cuatro horas al año, para asistir a las asambleas que, relacionadas con el sector, sean convocadas por los sindicatos. Dicha licencia se deberá solicitar con, al menos, diez días de antelación y su concesión quedará condicionada a que, a criterio de la empresa, dichas ausencias no supongan alteración en sus actividades o servicios.

2.-En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular todas las horas de ausencia en 20 días continuados, a disfrutar a continuación de las 16 semanas de suspensión por nacimiento de hijo/a.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.-Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos



horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto



causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5.-La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2,3 y 4 corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



Artículo 16º.- Horas Extraordinarias.

Tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente Convenio; es decir, 1.784 horas.

Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles o que se realicen a instancias o requerimiento de la autoridad judicial o gubernativa, para supuestos de levantamiento, traslado y enterramiento de cadáveres dado que las actividades a que se refiere este Convenio tienen el carácter de servicio público permanente, y en atención a las imposiciones legales existentes en materia de salud pública, así como cambios de turno.

Su importe será la cantidad fijada en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio por hora extraordinaria realizada, pudiendo ser compensada mediante descanso equivalente, a elección de la persona trabajadora, a razón de 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 17º.- Empleo y Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

La duración del período de prueba se ajustará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuese de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que se podrá producir - a petición de cualquiera de las partes - durante su transcurso.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen a 8 o más personas trabajadoras, se comprometen a que el porcentaje de empleados/as fijos/as en cada una de ellas no sea inferior al 80% del total de los contratos existentes a 31 de diciembre de 2005, excluyéndose del cómputo total de los contratos existentes los de interinidad o sustitución.

Artículo 18º.- Contratación duración determinada.

1. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.



2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración podrá ser hasta un año, En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 19º.- Contrato a Tiempo Parcial.

1.-El Contrato de Trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de



una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completa, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2.-El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El Contrato a Tiempo Parcial se regirá por las siguientes reglas:

- a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 ET.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto



perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. del E.T.
- 2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida



con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del ET.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 20º.- Jubilación parcial y contrato de relevo

Al amparo de lo dispuesto por el art. 215 del R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el Art. 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 40/2007 del 4 de diciembre, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que las personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de la edad que legalmente se establezca en ese momento y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida por ley, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo.

Se estará en todo caso a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las empresas no se opondrán a la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten y reúnan los requisitos legales y vigentes en cada momento para ello.

Artículo 21º.- Extinción voluntaria de la relación laboral.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que decidan extinguir de manera voluntaria su relación laboral con la empresa para la que vengán prestando servicios, deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días laborables. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso, así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente Convenio.

Igual obligación de preavisar se establece en caso de que sea la empresa quien decida extinguir la relación de las personas trabajadoras contratadas temporalmente, y su incumplimiento dará derecho al persona trabajadora a incrementar en su liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso. En este caso la empresa no tendrá derecho a descontar las vacaciones disfrutadas en



exceso por la persona trabajadora.

El contenido del presente artículo no será de aplicación en los supuestos en que empresa o persona trabajadora decidan finalizar la relación laboral durante el periodo de prueba.

Artículo 22º.- Incompatibilidades.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, no podrán realizar actividades para sí o para terceros que supongan concurrencia con su empresa, ni que tengan algún tipo de relación con las desarrolladas por las empresas de Pompas Fúnebres (seguros, venta de artículos funerarios, etc.), salvo que cuenten con la autorización previa y escrita de las empresas para las que prestan servicios.

Artículo 23º.- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que las personas trabajadoras a su servicio estén uniformados/as.

Garantizándose al menos un uniforme al año. Cualquier trabajadora, durante su periodo de embarazo, podrá pedir aquellas nuevas prendas que precise para ajustar el uniforme a su nuevo estado.

Artículo 24º.- Sanciones de tráfico - permiso de conducir.

Las sanciones o multas de tráfico impuestas a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo durante el desempeño de la actividad laboral serán, en todo caso, soportadas por las personas trabajadoras sancionadas, siempre que las faltas cometidas origen de dichas sanciones sean imputables a éstos/as.

Cuando las sanciones impuestas comporten la suspensión del permiso de conducir, siempre que su origen no se derive de la ingestión de bebidas alcohólicas o del consumo de todo tipo de drogas tóxicas o estupefacientes, ni sean consecuencia de la comisión de delito, la empresa facilitará al/a la persona trabajadora sancionado/a otra ocupación, aún de inferior categoría, abonando la remuneración correspondiente a su categoría profesional por un máximo de 6 meses, y manteniendo su cotización a la Seguridad Social hasta los 6 meses.

Artículo 25º.- Jubilación.

Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación voluntaria en la fecha y edad que reúnan todos los requisitos vigentes en la legislación para cada momento, salvo que, por circunstancias extraordinarias, se adopte acuerdo expreso en otro sentido entre la empresa y la persona trabajadora afectado/a.



Artículo 26º.- Formación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho.

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresario.

CAPÍTULO III PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 27º.- Seguridad y Salud Laboral.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa legal y reglamentaria de desarrollo.

El derecho de las personas trabajadoras es un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas afectadas por el presente Convenio.

2.- A la firma del presente Convenio, se dotará a la Comisión Paritaria de facultades para la observación del estado de la salud laboral de las personas trabajadoras. Para ello, se elaborará un Reglamento de actuación, cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de seguridad y salud, así como evaluar la



aplicación de la Ley 31/1995 y restante normativa de aplicación.

3.- Todas las empresas, tendrán realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrán que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

4.- La formación para las personas trabajadoras que se contenga en los Planes de Prevención correspondientes, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las organizaciones firmantes del Convenio a través del reparto del programa que se establezca por la Comisión Paritaria.

El extracto anterior sobre salud laboral ha de entenderse siempre con respeto a los precisos términos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como de sus Reglamentos de desarrollo vigentes en cada momento.

Artículo 28º.- Servicios de Prevención y Mutuas.

Se informará a los representantes de las personas trabajadoras para la contratación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas decidirán la Mutua que cubra las contingencias comunes por enfermedad o accidente laboral. En caso de queja generalizada de las personas trabajadoras o sus representantes sobre los servicios prestados por la Mutua, cualquier decisión que se adopte sobre cambio de Mutua requerirá previa consulta a los representantes de aquellas, sin perjuicio del derecho de la empresa a contratar con la Mutua a su elección entre las legalmente inscritas.

Artículo 29º.- Reconocimiento médico.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en cuanto a la vigilancia de la salud en el art. 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, vendrán obligadas a realizar los reconocimientos médicos anuales a todos/as las personas trabajadoras a su servicio, si bien éstos deberán comunicar por escrito a la empresa la renuncia a realizarlos, cuando no deseen someterse a ellos.

Artículo 30º.- Delegados/as de prevención de riesgos laborales.

Se establecerán Delegados/as de prevención de riesgos laborales con las competencias y prerrogativas que legalmente tengan atribuidas por la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de aplicación vigente en cada momento.



CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 31º.- Salario y Revisión salarial.

Se acuerda publicar junto con el presente Convenio las Tablas Salariales definitivas de los años de vigencia del convenio (2024, 2025, 2026), cuyas cuantías se determinan en el ANEXO II con arreglo a sus respectivas categorías profesionales.

1.- El salario base que corresponde a las personas trabajadoras afectados/as por el presente Convenio para el año 2024 y demás conceptos, viene determinado, con arreglo a sus respectivas categorías profesionales, en la Tabla Salarial que figura en el ANEXO II y supone el incremento del 3,1 % sobre las retribuciones fijadas en la Tabla Salarial a 31-12-2023, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Merced a dicho incremento salarial, las empresas abonaran los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2024 junto con el recibo legal de pago de salarios del segundo mes siguiente a la publicación en el BOP del presente Convenio Colectivo.

2.- El salario base que corresponde a las personas trabajadoras afectados/as por el presente Convenio para el año 2025, y demás conceptos viene determinado, con arreglo a sus respectivas categorías profesionales, en la Tabla Salarial que figura en el ANEXO II y supone el incremento del 3,2 % sobre las retribuciones fijadas en la Tabla Salarial a 31-12-2024, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

3.- El salario base que corresponde a las personas trabajadoras afectados/as por el presente Convenio para para el año 2026, y demás conceptos viene determinado, con arreglo a sus respectivas categorías profesionales, en la Tabla Salarial que figura en el ANEXO II y supone el incremento del 3,2 % sobre las retribuciones fijadas en la Tabla Salarial a 31-12-2025, siendo sus efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

Cláusula de Revisión.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2026 la suma de los I.P.C. reales de los años de vigencia del convenio colectivo fuese igual o superior al incremento salarial pactado para los años de vigencia del convenio (9.5) se incrementarán en un punto las tablas vigentes a 31-12-2026, incremento que no generará atrasos, sino que servirán de base para las del 2027.

Artículo 32º.- Antigüedad consolidada.

La antigüedad consolidada según el sistema que tuviera establecido cada una de las empresas a 31 de julio de 2002, seguirá reflejándose en el recibo de salarios de los personas trabajadoras que la tengan reconocida con anterioridad a dicha fecha, y se mantendrá invariable de forma indefinida, no siendo susceptible de absorción ni de revalorización alguna.



Artículo 33º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Extra de verano: Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más – en los casos que proceda – la ‘antigüedad consolidada’ y/o el ‘complemento personal’. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de julio de cada año.
- b) Extra de Navidad: Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más – en los casos que proceda – la ‘antigüedad consolidada’ y/o el ‘complemento personal’. Su abono se realizará antes del día 22 de diciembre de cada año.
- c) Gratificación anual: Se devengará en función al tiempo trabajado en el año inmediatamente anterior al de su abono, y éste se realizará durante el mes de marzo de cada año, pudiéndose prorratear su importe a lo largo de los doce meses del año, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. El importe de esta gratificación consistirá en 30 días del salario base más, en los casos que proceda, la ‘antigüedad consolidada’ y/o el ‘complemento personal’ que estuvieran vigentes al momento de su devengo.

Las empresas podrán a su elección, prorratear las citadas pagas o gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades a nivel colectivo siempre previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A nivel individual, requerirá acuerdo entre la empresa y el persona trabajadora, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 34º.- Plus de Disponibilidad.

Para compensar las situaciones de disponibilidad en la ejecución de los servicios, se abonará a aquellas personas trabajadoras de las categorías Conductor/a-Funerario/a y Conductor/a que voluntariamente acepten trabajar a turnos y con disponibilidad – previo acuerdo escrito entre empresa y persona trabajadora -, un plus mensual en la cuantía señalada para cada año en las correspondientes Tablas Salariales para cada año. De modo que, estando disponibles (aproximadamente 1/3 de cada mes) en función del cuadrante de servicios que se establezca en cada empresa, percibirán este plus, así como las dietas y gastos que, en su caso, correspondan por los desplazamientos, según se regula en el artículo 38.

Artículo 35º.- Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que realicen jornada laboral nocturna (entendiendo por tal la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas), percibirán un ‘plus de nocturnidad’ en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Las personas trabajadoras que sean contratadas para trabajar exclusivamente en jornada nocturna (entendida



por tal la que suponga que más de la mitad de su horario se realice entre las 22 y las 6 horas), percibirán la retribución correspondiente al salario base de su categoría, incrementada, al menos, en un 25%, por lo que estas personas trabajadoras no devengarán plus de nocturnidad.

Artículo 36º.- Plus de Penosidad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio comprendidos en las categorías de Encargado/a, Conductor/a-Funerario/a, Conductor/a, Personal de Cementerio y Ayudante Funerario, percibirán un plus por trabajo penoso cuya cuantía se fija en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio que se abonarán en doce mensualidades.

Artículo 37º.- Plus de Transporte.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, sea cual sea su categoría, percibirán un plus de transporte que les compense por los desplazamientos desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Su importe se establece en las correspondientes Tablas Salariales anuales del presente Convenio y se abonarán - por razones prácticas - prorrateando dicha cantidad en los 12 meses del año.

Artículo 38º.- Dietas y Gastos.

Se abonarán todos los gastos de viaje que se efectúen, siempre que se justifiquen, con el tope máximo que se fija en las Tablas Salariales para cada año.

Tanto para el pago de de los gastos como para el abono de las dietas será necesario la aportación del correspondiente justificante.

Artículo 39º.- Incapacidad Temporal.

Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán complementadas por las empresas con otra prestación que, sumada a las reglamentarias, garantice a la la persona trabajadora el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, desde el primer día de la misma y durante toda su duración.

Las personas trabajadoras que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán, desde el primer día de la baja, otra prestación con cargo a la empresa que, sumada - en su caso - a las reglamentarias, garantice a la persona trabajadora el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En los casos de I.T. debida a enfermedad común y/o accidente no laboral que requiera hospitalización, las



empresas abonarán otra prestación que, sumada a las reglamentarias, garantice a la persona trabajadora el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante el tiempo que dure la hospitalización y los sesenta días siguientes a la misma, siempre que continúe en situación de I.T.

Artículo 40º.- Anticipos a cuenta.

Previa petición, las personas trabajadoras tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria de la persona trabajadora, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, ésta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

Artículo 41º.- Cláusula de descuelgue.

El convenio colectivo regulado obliga a todos los empresarios y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 de la LET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la LET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los



medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la LET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la LET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la LET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la



inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 42º.- Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán para sus personas trabajadoras un seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional. La cuantía de la prestación será de doce mil trescientos (12.300,00) euros, y para el caso de muerte, la indemnización la percibirá el familiar o familiares previamente designados o, en su defecto, los herederos legales. Se facilitará copia de la póliza a las personas trabajadoras que la soliciten.

Artículo 43º.- Tanatosalas.

En aquellas empresas que dispongan de crematorio y/o tanatosalas, los familiares de las personas trabajadoras hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán utilizarlas con una reducción del 85 %, siempre que no dispongan de cobertura de alguna póliza de seguros.

Artículo 44º.- Excedencias.

Toda persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Para hacer efectivo este derecho, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando la duración de la excedencia y confirmando su reingreso con una antelación mínima de un mes.

Cuando el motivo invocado para la excedencia sea la realización de estudios que directa o indirectamente tengan relación con el sector de pompas fúnebres o con el puesto de trabajo del solicitante, al reingreso tras la excedencia se le garantiza el puesto de trabajo anterior o, de no existir el mismo, en otro que la empresa determine, con mantenimiento del sueldo que se correspondiera a su última categoría previa a la excedencia, siempre que los estudios hayan concluido o, en otro caso, se acredite su aprovechamiento.

Artículo 45º.- Cláusula de Igualdad - Planes de Igualdad

Las partes firmantes se comprometen a velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, religión o convicciones; y también velar por que las aplicaciones de las normas laborales no supongan infracciones que pudieran menoscabar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.



Asimismo, las partes firmantes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres afectados por el presente Convenio.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación Laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En todo lo referido a los Planes de Igualdad se remitirá a lo establecido en la legislación vigente

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 46º.- Clasificación y definición de los grupos profesionales, áreas funcionales, funciones, puestos de trabajo o especialidades profesionales.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura con carácter principal, en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose, dentro de los mismos las distintas tareas, funciones, áreas funcionales, puestos de trabajo, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales que se recogen en las respectivas Tablas Salariales anuales que figuran como ANEXOS del presente Convenio Colectivo y, serán las siguientes:

Grupo I: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Titulado/a superior: Es la persona trabajadora que para el desempeño de su puesto requiere estar en posesión de la oportuna titulación universitaria superior.

Titulado/a medio: Es la persona trabajadora que para el desempeño de su puesto requiere estar en posesión de la oportuna titulación universitaria de grado medio.

Grupo II: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Encargado/a: Es la persona trabajadora que se encuentra a las inmediatas órdenes del jefe/a de su departamento correspondiente o del/de la gerente de la empresa, teniendo a su cargo, con propia iniciativa y responsabilidad, una oficina o grupo similar, cuidando de la distribución y calidad de los trabajos encomendados al grupo, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar por sí trabajos de su grupo, siempre que sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia.



Asimismo, tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

Grupo III: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Comercial o Vendedor/a: Es la persona trabajadora encargada de la venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio, en oficinas, o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste.

Además de las actividades puramente comerciales, llevará a cabo todas las tareas administrativas que se deriven de los procesos en los que interviene, apoyando al departamento administrativo.

Grupo IV: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Oficial/a Administrativo/a: Tiene a su cargo, con iniciativa y responsabilidad propia, efectuar operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, manejo de ordenadores, archivos y ficheros, elaboración de estadísticas, documentos, correspondencia, gestiones de información, así como la confección de nóminas, seguros sociales, tramitación de altas y bajas en Seguridad Social, etc. Ofrecerá las diversas modalidades de los servicios, evacuará los documentos necesarios ante Juzgados, médicos, compañías de decesos, sanidad, consulados, compañías aéreas, etc., y cuantos otros organismos estén relacionados con la prestación de servicios funerarios. Efectuará los cobros y pagos que le sean encomendados.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que, sin iniciativa propia, ayuda al oficial administrativo en las tareas a él encomendadas.

Grupo V: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Conductor/a-Funerario/a: Es la persona trabajadora encargada de ofrecer y contratar las diversas modalidades de los servicios. Evacuará los documentos relacionados con la prestación de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc. Llevará a cabo la entrega a domicilio de los féretros, el traslado de cadáveres desde la cámara mortuoria hasta el coche fúnebre, y desde las clínicas al domicilio o al tanatorio, y demás tareas similares, ya sea en traslado nacional o internacional. Efectuará la instalación de capillas ardientes, túmulos, vestición y acondicionamiento del cadáver y demás tareas similares. Tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto o furgón fúnebre, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el vehículo fúnebre y desde éste hasta la sepultura. Atenderá al buen estado y limpieza del vehículo/s que se tengan que utilizar en próximos servicios, siendo responsable de la dotación y cometido del vehículo que le sea asignado. Asimismo, confeccionará coronas, centros y arreglos florales y los entregará donde sea menester. También realizará las tareas de incineración, siempre que estas se lleven a efecto en instalaciones propias de la empresa.

Conductor/a: Desempeña las mismas funciones que el/la Conductor/a-Funerario/a, incluida la instalación de féretros, túmulos y capillas ardientes, así como vestición y acondicionamiento de cadáveres, pero sin realizar los trámites necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de los servicios de la empresa. Igualmente cuidará de la conservación y mantenimiento de los vehículos de la empresa.



Personal de cementerio: Es la persona trabajadora que se encarga de todas las tareas que se realizan dentro de los cementerios, tales como enterramientos, exhumaciones, incineraciones, reducciones de restos, inscripción y colocación de lápidas, tareas de albañilería inherentes al enterramiento, jardinería, limpieza, etc. Asimismo, tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, tales como cementerio, talleres, etc.

Ayudante funerario: Es la persona trabajadora que, sin iniciativa propia, ayuda al/a la conductor/afunerario/ a en las labores a éste encomendadas. Igualmente tendrá a su cargo, el cuidado, conservación, mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa. Al año de permanencia en esta categoría, promocionará a la categoría de Auxiliar Administrativo/a, Conductor/a o Conductor/a-Funerario/a, a criterio de la empresa.

Azafato/a - Recepcionista: Son aquellas personas trabajadoras que se ocupan, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, de recoger o entregar la documentación y atender a las solicitudes de los clientes, indicándoles de quién o dónde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta. Asimismo, vigilan los puntos y accesos de las instalaciones de la empresa.

Podrán simultanear las anteriores labores con las de florista, telefonista y cafetería. Igualmente tendrán a su cargo el cuidado, control y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

Personal de limpieza: Es el personal que se encarga de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como de los elementos utilizados en los diferentes servicios.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

Artículo 47º.- Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que, a título enunciativo, se establecen en el presente Convenio.

Para lo no previsto expresamente en el mismo, se estará a lo que con carácter general dispone la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o normativa que la sustituya.

Artículo 48º.- Acoso Sexual y Xenofobia.

1.- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral Contra la Violencia de Género, define en su artículo la violencia de género como cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si



se produce en la vida pública como privada y siendo expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

2.- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni actos o comportamientos xenófobos en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

3.- Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, y cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecta a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

4.- La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, podrá dar cuenta a la dirección de la empresa, de forma verbal o escrita, de las circunstancias de hecho concurrentes, del sujeto activo del acoso o conducta xenófoba, de los hechos, conductas, proposiciones o requerimientos en que hayan podido concretarse, y de las consecuencias negativas que se hayan derivado o pudieran derivarse. La presentación de la denuncia, supondrá la apertura de diligencias para averiguación de lo denunciado.

5.- La comprobación de la existencia de acoso sexual o xenofobia, así como por razón de sexo, será considerada siempre falta muy grave.

6.- Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

7.- Se constituye una comisión para la prevención y su tratamiento del acoso por razón de sexo.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en dos de las personas que componen la Comisión Paritaria (una de la representación de la asociación empresarial y otra de la representación de las personas trabajadoras) a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y



medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

f. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

g. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

h. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

Artículo 49º.- Potestad Sancionadora

Toda falta cometida por una persona trabajadora, se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia y, especialmente, a las circunstancias especiales en que se desarrollan las actividades contempladas en el presente Convenio Colectivo, sobre todo por su condición de servicio permanente, así como en lo relativo al trato con familiares y parientes de personas fallecidas, en leve, grave o muy grave.

a) Se considerarán faltas leves:

1.- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, y siempre que no causen un perjuicio irreparable.

2.- Las relativas a falta de limpieza, aseo y pulcritud personal.

3.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de dos días después de haberse realizado.

4.- La inobservancia leve de normas o medidas reglamentarias sobre seguridad e higiene, siempre que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

5.- Las discusiones con otros/as personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que la persona trabajadora esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que no sea en presencia del público.

6.- Pequeños descuidos en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

b) Se considerarán faltas graves:

1.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.- Las ofensas verbales al empresario, demás personas trabajadoras de la empresa o sus familiares o personas que convivan con ellos.

3.- La inasistencia al trabajo por un día sin la debida autorización o justificación.

4.- El empleo para uso propio de artículos, material o enseres de la empresa, o sacarlos de sus instalaciones o



dependencias sin la debida autorización.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- El descuido importante en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

7.- Las discusiones con otros/as personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en que la persona trabajadora esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que sea en presencia del público o trascienda a éste.

8.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

9.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes ostenten facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.

10.- No comunicar a la empresa las alteraciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, así como falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

11.- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos, causen o no perjuicio a la empresa.

12.- Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros.

13.- La embriaguez o el consumo de estupefacientes manifestados en jornada laboral, siempre que se trate de la primera vez.

c) Se considerarán faltas muy graves:

1.- La falta de asistencia al trabajo más de dos días seguidos sin la debida autorización o causa justificada.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la realización de tareas de comercio o industria por cuenta propia o ajena sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal.

3.- La destrucción, inutilización o causar desperfectos en materiales, útiles, aparatos, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como al resto de las personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.

5.- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6.- La imprudencia grave o negligencia en el desempeño del puesto de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para los vehículos e instalaciones.

7.- Los comportamientos u omisiones que dañen gravemente el servicio o imagen de la empresa, tales como confusión de cadáveres, realización de fotos, videos u otras circunstancias que concurran en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte, incineración, etc.



8.- La falta notoria de respeto o consideración al público, así como las ofensas físicas al empresario, personas trabajadoras de la empresa y público.

9.- Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad o dignidad mediante la ofensa - verbal o física - de carácter sexual, así como las que supongan xenofobia.

Artículo 50º.- Régimen Sancionador

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio y en la normativa general. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona trabajadora y seguirá los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por las faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

CAPÍTULO VII CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 51º.- Conciliación de la vida familiar y laboral

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que, en esencia, se sintetiza en lo siguiente:

Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1.-El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis



semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.-En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se



determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.- En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6.- Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

Excedencia por cuidado de familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de



edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

PERMISO PARENTAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período



solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) ET, disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis ET, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6 del ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3 del ET; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del ET, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

A efectos de solución de los Conflictos Colectivos que pudieran originarse, las partes signatarias del presente Convenio se adhieren expresamente al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (SERLA).



DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Con la firma del presente Convenio, ambas partes acuerdan no efectuar reclamación alguna con motivo de las condiciones que pudieran ser objeto de pacto en otros Convenios, tanto de ámbito autonómico como nacional, por entender que en la actual situación este Convenio Colectivo es en su conjunto, más beneficioso para ambas partes.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación las Disposiciones Legales Vigentes de carácter general.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑOS 2024, 2025, 2026.



TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL
TIT. SUPERIOR	2.143,87 €			53,01 €	32.794,09 €
TIT. MEDIO	1.951,28 €			53,01 €	29.905,30 €
ENCARGADO/A	1.686,31 €		88,34 €	53,01 €	26.990,79 €
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.597,99 €	282,64 €	88,34 €	53,01 €	C 29.057,60 € S 25.665,88 €
CONDUCTOR/A	1.394,84 €	282,64 €	88,34 €	53,01 €	C 26.792,57 € S 22.618,77 €
PEON CEMENTERIO	1.394,84 €		88,34 €	53,01 €	22.618,77 €
AYUDANTE FUNERARIO	1.182,86 €		88,34 €	53,01 €	19.438,95 €
COMERCIAL VENDEDOR	1.509,66 €			53,01 €	23.280,91 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.509,66 €			53,01 €	23.280,91 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.315,36 €			53,01 €	20.366,50 €
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.200,56 €			53,01 €	18.644,46 €
LIMPIADOR/A	1.138,73 €			53,01 €	17.717,01 €
Art.13 Festivos.-	29,55 €				
Art.16 Horas Extras.-	24,65 €				
Art.38 Dietas.-					
Desayuno	5,35 €				
Comida o Cena	21,37 €				
Pernocta	86,81 €				



TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP	SALARIO ANUAL
TIT. SUPERIOR	2.212,47 €			54,70 €	33.843,50 €
TIT. MEDIO	2.013,72 €			54,70 €	30.862,27 €
ENCARGADO/A	1.740,27 €		91,17 €	54,70 €	27.854,50 €
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.649,12 €	291,69 €	91,17 €	54,70 €	C 29.987,44 € S 26.487,19 €
CONDUCTOR/A	1.439,48 €	291,69 €	91,17 €	54,70 €	C 27.649,93 € S 23.342,57 €
PEON CEMENTERIO	1.439,48 €		91,17 €	54,70 €	23.342,57 €
AYUDANTE FUNERARIO	1.220,71 €		91,17 €	54,70 €	20.061,00 €
COMERCIAL VENDEDOR	1.557,97 €			54,70 €	24.025,90 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.557,97 €			54,70 €	24.025,90 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.357,45 €			54,70 €	21.018,23 €
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.238,98 €			54,70 €	19.241,09 €
LIMPIADOR/A	1.175,17 €			54,70 €	18.283,95 €
Art.13 Festivos.-	30,50 €				
Art.16 Horas Extras.-	25,44 €				
Art.38 Dietas.-					
Desayuno	5,53 €				
Comida o Cena	22,06 €				
Pernocta	89,58 €				

TABLA SALARIAL AÑO 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP	SALARIO ANUAL
TIT. SUPERIOR	2.283,27 €			56,45 €	34.926,49 €
TIT. MEDIO	2.078,16 €			56,45 €	31.849,86 €
ENCARGADO/A	1.795,96 €		94,08 €	56,45 €	28.745,84 €
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.701,89 €	301,02 €	94,08 €	56,45 €	C 30.947,04 € S 27.334,78 €
CONDUCTOR/A	1.485,54 €	301,02 €	94,08 €	56,45 €	C 28.534,73 € S 24.089,53 €
PEON CEMENTERIO	1.485,54 €		94,08 €	56,45 €	24.089,53 €
AYUDANTE FUNERARIO	1.259,77 €		94,08 €	56,45 €	20.702,95 €
COMERCIAL VENDEDOR	1.607,82 €			56,45 €	24.794,73 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.607,82 €			56,45 €	24.794,73 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.400,89 €			56,45 €	21.690,81 €
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.278,63 €			56,45 €	19.856,80 €
LIMPIADOR/A	1.212,77 €			56,45 €	18.869,04 €
Art.13 Festivos.-	31,47 €				
Art.16 Horas Extras.-	26,25 €				
Art.38 Dietas.-					
Desayuno	5,70 €				
Comida o Cena	22,76 €				
Pernocta	92,45 €				



ANEXO II.- GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.

1º GRADO: PADRES, MADRES, SUEGROS/AS, HIJOS/AS, CONYUGE

2º GRADO: ABUELOS PROPIOS Y DEL/A CONYUGE, HERMANOS, CUÑADOS/AS Y NIETOS/AS

FIRMANTES.

SANTIAGO RODRIGUEZ IGLESIAS, DNI ***7569**
CARLOS SANCHEZ DOMINGUEZ, DNI ***9740**
JOSE MANUEL SICILIA MONTELONGO, DNI ***4294**
FLORENCIO VAZQUEZ ADALIA, DNI ***1004**
AGUSTIN ALONSO HERMOSO, DNI ***2421**
BLANCA LOPEZ LOZANO, DNI ***7811**
IGNACIO MORCHON VAQUERO, DNI ***2127**
FELIX FRANCISCO DIAZ, DNI ***6669**
ALBERTO GONZALEZ MADERO, DNI ***2370**
JOSE MANUEL SANCHEZ FELIPE, DNI ***5482**

CORRECCIÓN TABLAS (BOP Número 2024/225 - Jueves, 21 de noviembre de 2024)

Resolución de 14 de noviembre de 2024 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Acuerdo derivado del convenio de Pompas Fúnebres sobre corrección de errores tablas salariales anuales de los años 2024, 2025 y 2026.

Vista la documentación relativa al Acuerdo derivado del convenio de Pompas Fúnebres sobre corrección de errores tablas salariales anuales de los años 2024, 2025 y 2026, acordada el día 10 de octubre de 2024 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 28 de octubre de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras



orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo Acuerda:

Primero. Inscribir el mencionado Acuerdo derivado del convenio, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

En Valladolid, a 14 de noviembre de 2024. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. – Fdo.:
María Belén de la Iglesia Freile.

ACTA DE SUBSANACION ERRORES DETECTADOS EN LAS TABLAS SALARIALES 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FUNEBRES DE VALLADOLID Y PROVINCIA PUBLICADAS EN EL BOPVA DE FECHA 18-7-2024.

En Valladolid siendo las 10.00 horas del día 10 de octubre de 2024, en la sede de la CONFEDERACION VALLISOLETANA DE EMPRESARIOS (CEOE VALLADOLID), se reúnen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo POMPAS FÚNEBRES al objeto de subsanar el error detectado en el salario anual de las categorías de CONDUCTOR/A.

En representación de la parte empresarial comparecen:

Por AVASEF:

- Florencio Vázquez Adalia.
- Félix Francisco Díaz.
- José Manuel Sicilia Montelongo.

Por CEOE VALLADOLID.

- María Blanca López Lozano.

Asesora Parte Empresarial:

- María José González Romo.

En representación de la parte social comparecen:

- Santiago Rodríguez Iglesias (CCOO).
- Carlos Sánchez Domínguez (CCOO).
- Alberto González Madero (CCOO).
- Agustín Alonso Hermoso (UGT).

Asesores Parte Social:

- Antonio Estrada González (CC. OO).
- Roberto Arroyo Martínez (UGT).

En las tablas publicadas el 18-7-2024 en el BOP de Valladolid donde se procedía a la publicación del convenio colectivo y en cuyo anexo I se contenía las tablas salariales de los años 2024, 2025, 2026

SE HA DETECTADO ERRORES EN EL SALARIO ANUAL DE LAS CATEGORÍAS DE CONDUCTOR/A.



En las tablas publicadas aparece como cuantías ANUALES.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL
CONDUCTOR/A	1.394,84 €	282,64 €	88,34 €	53,01 €	C 26.792,57 € S 22.618,77 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP	SALARIO ANUAL
CONDUCTOR/A	1.439,48 €	291,69 €	91,17 €	54,70 €	C 27.649,93 € S 23.342,57 €

TABLA SALARIAL AÑO 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP	SALARIO ANUAL
CONDUCTOR/A	1.485,54 €	301,02 €	94,08 €	56,45 €	C 28.534,73 € S 24.089,53 €

Siendo las cuantías correctas:



ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL
CONDUCTOR/A	1.394,84 €	282,64 €	88,34 €	53,01 €	C 26.010,48 € S 22.618,77 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP	SALARIO ANUAL
CONDUCTOR/A	1.439,48 €	291,69 €	91,17 €	54,70 €	C 26.842,92 € S 23.342,57 €

TABLA SALARIAL AÑO 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP	SALARIO ANUAL
CONDUCTOR/A	1.485,54 €	301,02 €	94,08 €	56,45 €	C 27.701,70 € S 24.089,53 €

Las partes delegan en Dña. Dolores Jimenez Delgado con DNI 12****58 P para proceder al registro de dicha acta.

Se concluye la sesión siendo las 10.30 horas, levantándose la presente Acta, que en prueba de conformidad firmaron las partes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

CC.OO.

UGT.

AVASEF.

CEOE VALLADOLID.



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y EMPRESAS FUNERARIAS DE VALLADOLID						
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 122 - Miércoles, 27 de junio de 2018)						
Artículo 11º.- Jornada laboral						
... una jornada anual de	1784	horas anuales de trabajo efectivo, ...				
ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2018 (con un incremento del 1,8 % sobre 2017)						
CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P.PENOSOS	P.TRANSF	S. ANUAL	
TIT. SUPERIOR	1.736,34			42,92	26.560,07	
TIT. MEDIO	1.580,35			42,92	24.220,24	
ENCARGADO/A	1.365,75		71,54	42,92	21.859,69	
CONDUCTOR FUNERARIO	1.294,23	228,91	71,54	42,92	23.117,73	C
					20.419,41	S
CONDUCTOR/A	1.129,70	228,91	71,54	42,92	20.693,43	C



					17.995,11	S
PEON CEMENTERIO	1.129,70		71,54	42,92	18.318,97	
AYUDUDANTE FUNERARIO	958,01		71,54	42,92	15.743,63	
COMERCIAL VENDEDOR	1.222,69			42,92	18.855,33	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.222,69			42,92	18.855,33	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.065,32			42,92	16.494,85	
AZAFATA RECEPCIONISTA	972,34			42,92	15.100,07	
LIMPIADOR/A	922,26			42,92	14.348,92	
Art.13 Festivos.-	23,93					
Art.16 Horas Extras.-	19,96					
Art.38 Dietas.-	Con justific.	Sin Justific.				
Desayuno	4,33	2,67				
Comida o Cena	17,30	11,98				
Pernocta	70,30					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 2021/196 - Miércoles, 13 de octubre de 2021)						
Artículo 11º.- Jornada laboral ... anual de	1784	horas anuales de trabajo efectivo				
Artículo 33º.- Gratificaciones Extraordinarias	3					



Artículo 35º.- Plus de nocturnidad	25%	del salario base correspondiente a su categoría profesional				
ANEXO II.						
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020						
CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P. PENOSOS	P. TRANSP	S. ANUAL	
TIT. SUPERIOR	1.811,80			44,79	27.714,37	
TIT. MEDIO	1.649,04			44,79	25.273,08	
ENCARGADO/A	1.425,11		74,65	44,79	22.809,93	
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.350,47	238,86	74,65	44,79	24.556,65	C
					21.690,33	S
CONDUCTOR/A	1.178,79	238,86	74,65	44,79	21.981,45	C
					19.115,13	S
PEON/A CEMENTERIO	1.178,79		74,65	44,79	19.115,13	
AYUDUDANTE FUNERARIO	999,64		74,65	44,79	16.427,88	
COMERCIAL VENDEDOR/A	1.275,82		44,79		19.674,78	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.275,82		44,79		19.674,78	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.111,32		44,79		17.211,78	
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.014,60		44,79		15.756,48	
LIMPIADOR/A	962,35		44,79		14.972,73	
Art. 13 Festivos.-	24,97					



Art. 16 Horas Extras.-	20,83					
Art. 38 Dietas.-	Con justific.	Sin Justific.				
Desayuno	4,52	2,78				
Comida o Cena	18,06	12,50				
Pernocta	73,36					
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021						
CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P. PENOSOS	P. TRANSP	S. ANUAL	
TIT. SUPERIOR	1.829,92			45,24	27.991,68	
TIT. MEDIO	1.665,53			45,24	25.525,83	
ENCARGADO/A	1.439,36		75,40	45,24	23.038,08	
<	1.363,97	241,25	75,40	45,24	24.802,23	C
					21.907,23	S
CONDUCTOR/A	1.190,58	241,25	75,40	45,24	22.201,38	C
					19.306,38	S
PEON/A CEMENTERIO	1.190,58		75,40	45,24	19.306,38	
AYUDUDANTE FUNERARIO	1.009,64		75,40	45,24	16.592,28	
COMERCIAL VENDEDOR/A	1.288,58			45,24	19.871,58	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.288,58			45,24	19.871,58	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.122,74			45,24	17.383,98	
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.024,75			45,24	15.914,13	
LIMPIADOR/A	971,97			45,24	15.922,43	
Art. 13 Festivos.-	25,22					



Art. 16 Horas Extras.-	21,04					
Art. 38 Dietas.-	Con justific.	Sin Justific.				
Desayuno	4,57	2,81				
Comida o Cena	18,24	12,63				
Pernocta	74,09					
REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 2022/51 - Martes, 15 de marzo de 2022)						
TABLA SALARIAL AÑO 2022						
(Año 2022 con un incremento del 6,5% + 0,5 %, total 7%)						
CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P. PENOSOS	P.TRANSP	S. ANUAL	
TIT. SUPERIOR	1.958,01			48,41	29.951,07	
TIT. MEDIO	1.782,12			48,41	27.312,72	
ENCARGADO/A	1.540,12		80,68	48,41	24.650,88	
CONDUCTOR FUNERARIO	1.459,45	258,14	80,68	48,41	26.538,51	C
	1.459,45	258,14	80,68	48,41	23.440,83	S
CONDUCTOR/A	1.273,92	258,14	80,68	48,41	23.755,56	C
	1.273,92	258,14	80,68	48,41	20.657,88	S
PEON CEMENTERIO	1.273,92		80,68	48,41	20.657,88	
AYUDUDANTE FUNERARIO	1.080,31		80,68	48,41	17.753,73	
COMERCIAL VENDEDOR	1.378,78			48,41	21.262,62	



OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.378,78			48,41	21.262,62	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.201,33			48,41	18.600,87	
AZAFATA RECEPCIONISTA	1.096,48			48,41	17.028,12	
LIMPIADOR/A	1.040,01			48,41	16.181,07	
Art.13 Festivos.-	26,99					
Art.16 Horas Extras.-	22,51					
Art.38 Dietas.-	Con Justific.	Sin Justific.				
Desayuno	4,89	3,01				
Comida o Cena	19,52	13,51				
Pernocta	79,28					
REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 2023/42 - Jueves, 02 de marzo de 2023)						
TABLA SALARIAL AÑO 2023						
(Año 2023 con un incremento del 5,7% + 0,5 %, total 6,2%)						
CATEGORIA	S. BASE	P. DISPONIB	P. PENOSOS	P. TRANSP	S. ANUAL	
TIT. SUPERIOR	2.079,41			51,41	31.808,04	
TIT. MEDIO	1.892,61			51,41	29.006,11	
ENCARGADO/A	1.635,61		85,68	51,41	26.179,23	



CONDUCTOR FUNERARIO	1.549,94	274,14	85,68	51,41	28.183,90	C
	1.549,94	274,14	85,68	51,41	24.894,16	S
CONDUCTOR/A	1.352,90	274,14	85,68	51,41	25.228,40	C
	1.352,90	274,14	85,68	51,41	21.938,67	S
PEON CEMENTERIO	1.352,90		85,68	51,41	21.938,67	
AYUDUDANTE FUNERARIO	1.147,29		85,68	51,41	18.854,46	
COMERCIAL VENDEDOR	1.464,26			51,41	22.580,90	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.464,26			51,41	25.580,90	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.275,81			51,41	19.754,12	
AZAFATA RECEPCIONISTA	1.164,46			51,41	18.083,86	
LIMPIADOR/A	1.104,49			51,41	17.184,30	
Art.13 Festivos.	28,66					
Art.16 Horas Extras.	23,91					
Art.38 Dietas.						
	Con Justific.	Sin Justific.				
Desayuno	5,19	3,20				
Comida o Cena	20,73	14,35				
Pernocta	84,20					
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 2024/138 - Jueves, 18 de julio de 2024)						



Artículo 11º.- Jornada laboral						
anual de	1784	horas anuales de trabajo efectivo				
Artículo 13º.- Festivos						
25 de diciembre y 1 de enero de cada año						
aumento de su retribución en un	25,00 %	sobre el concepto de Festivo				
Artículo 33º.- Gratificaciones Extraordinarias						
Siguientes	3	30 días del salario base más, en los casos que proceda, la antigüedad consolidada y/o el complemento personal				
Artículo 34º.- Plus de Disponibilidad	plus mensual					
Artículo 35º.- Plus de nocturnidad						
equivalente al	25,00 %	del salario base				



ANEXO I.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑOS 2024, 2025, 2026						
TABLA SALARIAL AÑO 2024						
CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL	
TIT. SUPERIOR	2.143,87			53,01	32.794,09	
TIT. MEDIO	1.951,28			53,01	29.905,30	
ENCARGADO/A	1.686,31		88,34	53,01	26.990,79	
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.597,99	282,64	88,34	53,01	29.057,60	C
	1.597,99	282,64	88,34	53,01	25.665,88	S
CONDUCTOR/A	1.394,84	282,64	88,34	53,01	26.792,57	C
	1.394,84	282,64	88,34	53,01	22.618,77	S
PEON CEMENTERIO	1.394,84		88,34	53,01	22.618,77	
AYUDANTE FUNERARIO	1.182,86		88,34	53,01	19.438,95	
COMERCIAL VENDEDOR	1.509,66			53,01	23.280,91	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.509,66			53,01	23.280,91	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.315,36			53,01	20.366,50	
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.200,56			53,01	18.644,46	
LIMPIADOR/A	1.138,73			53,01	17.717,01	
Art.13 Festivos	29,55					
Art.16 Horas Extras	24,65					
Art.38 Dietas						
Desayuno	5,35					
Comida o Cena	21,37					



Pernocta	86,81					
TABLA SALARIAL AÑO 2025						
CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL	
TIT. SUPERIOR	2.212,47			54,70	33.843,50	
TIT. MEDIO	2.013,72			54,70	30.862,27	
ENCARGADO/A	1.740,27		91,17	54,70	27.854,50	
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.649,12	291,69	91,17	54,70	29.987,44	C
	1.649,12	291,69	91,17	54,70	26.487,19	S
CONDUCTOR/A	1.439,48	291,69	91,17	54,70	27.649,93	C
	1.439,48	291,69	91,17	54,70	23.342,57	S
PEON CEMENTERIO	1.439,48		91,17	54,70	23.342,57	
AYUDANTE FUNERARIO	1.220,71		91,17	54,70	20.061,00	
COMERCIAL VENDEDOR	1.557,97			54,70	24.025,90	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.557,97			54,70	24.025,90	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.357,45			54,70	21.018,23	
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.238,98			54,70	19.241,09	
LIMPIADOR/A	1.175,17			54,70	18.283,95	
Art.13 Festivos	30,50					
Art.16 Horas Extras	25,44					
Art.38 Dietas						
Desayuno	5,53					
Comida o Cena	22,06					
Pernocta	89,58					



TABLA SALARIAL AÑO 2026						
CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL	
TIT. SUPERIOR	2.283,27			56,45	34.926,49	
TIT. MEDIO	2.078,16			56,45	31.849,86	
ENCARGADO/A	1.795,96		94,08	56,45	28.745,84	
CONDUCTOR/A FUNERARIO	1.701,89	301,02	94,08	56,45	30.947,04	C
	1.701,89	301,02	94,08	56,45	27.334,78	S
CONDUCTOR/A	1.485,54	301,02	94,08	56,45	28.534,73	C
	1.485,54	301,02	94,08	56,45	24.089,53	S
PEON CEMENTERIO	1.485,54		94,08	56,45	24.089,53	
AYUDANTE FUNERARIO	1.259,77		94,08	56,45	20.702,95	
COMERCIAL VENDEDOR	1.607,82			56,45	24.794,73	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.607,82			56,45	24.794,73	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.400,89			56,45	21.690,81	
AZAFATA/O RECEPCIONISTA	1.278,63			56,45	19.856,80	
LIMPIADOR/A	1.212,77			56,45	18.869,04	
Art.13 Festivos	31,47					
Art.16 Horas Extras	26,25					
Art.38 Dietas						
Desayuno	5,70					
Comida o Cena	22,76					
Pernocta	92,45					



**CORRECCIÓN TABLAS
(BOP Número 2024/225
- Jueves, 21 de
noviembre de 2024)**

SE HA DETECTADO
ERRORES EN EL SALARIO
ANUAL DE LAS
CATEGORÍAS DE
CONDUCTOR/A

Siendo las cuantías
correctas:

**TABLA SALARIAL AÑO
2024**

CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL	
CONDUCTOR/A	1.394,84	282,64	88,34	53,01	26.010,48	C
					22.618,77	S

**TABLA SALARIAL AÑO
2025**

CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL	
CONDUCTOR/A	1.439,48	291,69	91,17	54,70	26.842,92	C
					23.342,57	S

**TABLA SALARIAL AÑO
2026**



CATEGORIA	S. BASE	PLUS DISPONIB	PLUS PENOSOS	PLUS TRANSP.	SALARIO ANUAL	
CONDUCTOR/A	1.485,54	301,02	94,08	56,45	27.701,70	C
					24.089,53	S