

# Convenio Colectivo



**1/2021**

## **Convenio Colectivo Provincial de Empresas Funerarias de Segovia**

**Vigencia desde el 1 de enero de 2020  
hasta el 31 de diciembre de 2024**

*Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia el 22 de febrero de 2021 y  
modificado según publicación en el mismo boletín el 5 de marzo de 2021*



**federación de sanidad y sectores  
socio-sanitarios de Castilla y León**



## ÍNDICE

- **DISPOSICIONES GENERALES** \_\_\_\_\_ **5**
  - **Artículo 1** – Ámbito territorial
  - **Artículo 2** – Ámbito funcional
  - **Artículo 3** – Ámbito personal
  - **Artículo 4** – Vigencia
  - **Artículo 5** – Vinculación a la totalidad
  - **Artículo 6** – Condiciones más beneficiosas
  - **Artículo 7** – Comisión paritaria
  - **Artículo 8** – Convenio Colectivo Regional
  
- **CONDICIONES DE TRABAJO** \_\_\_\_\_ **8**
  - **Artículo 9** – Jornada Laboral
  - **Artículo 10** – Registro de Jornada
  - **Artículo 11** – Descanso diario y semanal
  - **Artículo 12** – Vacaciones
  - **Artículo 13** – Licencias
  - **Artículo 14** – Horas extraordinarias
  
- **RÉGIMEN CONTRACTUAL Y CONDICIONES LABORALES** \_\_\_\_\_ **12**
  - **Artículo 15** – Contratación
  - **Artículo 16** – Contrato Eventual
  - **Artículo 17** – Período de prueba
  - **Artículo 18** – Cese en la empresa
  - **Artículo 19** – Ropa de trabajo
  - **Artículo 20** – Sanciones
  - **Artículo 21** – Complemento por Incapacidad Temporal
  - **Artículo 22** – Prevención de riesgos y salud laborales
  - **Artículo 23** – Vigilancia de la salud
  - **Artículo 24** – Delegados y de delegadas de prevención de riesgos laborales
  - **Artículo 25** – Formación
  - **Artículo 26** – Derechos sindicales de los Trabajadores y sus representantes
  - **Artículo 27** – Jubilación
  - **Artículo 28** – Seguro colectivo de accidentes

○	<b>CONDICIONES ECONÓMICAS</b>	<b>18</b>
▪	<b>Artículo 29</b> - Incremento retributivo	
▪	<b>Artículo 30</b> - Salario base	
▪	<b>Artículo 31</b> - Antigüedad. Complemento personal no absorbible y revalorizable	
▪	<b>Artículo 32</b> - Gratificaciones extraordinarias	
▪	<b>Artículo 33</b> - Nocturnidad	
▪	<b>Artículo 34</b> - Plus de convenio	
▪	<b>Artículo 35</b> - Plus dedicación	
▪	<b>Artículo 36</b> - Plus de festivos	
▪	<b>Artículo 37</b> – Dietas	
○	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>20</b>
▪	<b>Artículo 38</b> - Clasificación y definición de los grupos profesionales, áreas funcionales, funciones, puestos de trabajo o especialidades profesionales.	
▪	<b>Artículo 39</b> - Régimen disciplinario	
▪	<b>Artículo 40</b> - Faltas leves	
▪	<b>Artículo 41</b> - Faltas graves	
▪	<b>Artículo 42</b> - Faltas muy graves	
▪	<b>Artículo 43</b> – Graduación	
○	<b>DISPOSICIONES VARIAS</b>	<b>25</b>
▪	<b>Artículo 44</b> - Protección a la maternidad	
▪	<b>Artículo 45</b> - Suspensión de contrato por maternidad y/o paternidad	
▪	<b>Artículo 46</b> - Excedencia por maternidad y cuidado de familiares	
▪	<b>Artículo 47</b> - Reducción de la jornada por motivos familiares	
▪	<b>Artículo 48</b> - Excedencia voluntaria	
▪	<b>Artículo 49</b> - Excedencia forzosa	
▪	<b>Artículo 50</b> - Igualdad de trato y oportunidades	
▪	<b>Artículo 51</b> - Violencia de género	
▪	<b>Artículo 52</b> - Respecto al principio de igualdad y diversidad	
○	<b>DISPOSICIÓN FINAL</b>	<b>34</b>
○	<b>ANEXO I TABLAS SALARIALES</b>	<b>35</b>



**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL EMPRESAS FUNERARIAS DE SEGOVIA**

o **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para el personal que preste sus servicios en la provincia de Segovia.

**Artículo 2.- Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todas las empresas y el personal, cuya actividad principal sea pompas fúnebres, tanatorios y crematorios, entendiéndose por tales aquellas que presten los siguientes servicios: Traslado de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional y extranjero, provisión de féretros e instalación de capillas ardientes y realización de cuantas gestiones sean preceptivas acerca de las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualquier otro órgano público o privado, para aquellos fines, contratando por cuenta del cliente todo lo relativo con estos servicios.

**Artículo 3.- Ámbito personal**

El presente Convenio regula las relaciones laborales del personal al servicio de las empresas funerarias, excepción hecha de las contenidas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4.- Vigencia**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024. Los efectos económicos operarán desde el 1 de enero de 2020. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del mismo. Tal denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte y registro de esta ante REGCON.



El convenio permanecerá vigente hasta la entrada en vigor del nuevo que le sustituye. Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso. Hasta alcanzar a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente a cuenta, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.

### **Artículo 5.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

### **Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que con anterioridad al momento en que le resulte de aplicación este convenio, viniera regulando su relación laboral por otra normativa convencional en la que percibiera y/o disfrutase condiciones superiores y más beneficiosas se le respetaran las mismas.

A este personal se le aplicará las retribuciones de este convenio y adicionalmente las condiciones económicas que, en cómputo anual, sean superiores a las determinadas en el mismo. Estas se reflejarán en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, tendrá carácter revisable y experimentará el mismo incremento que la tabla salarial. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

### **Artículo 7.- Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio con las funciones que se indican a continuación:

- 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, el Acuerdo que sobre tales

particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los acuerdos adoptados en la negociación del presente Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto del Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- 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.
- 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.
- Recibir la comunicación que deban realizar las empresas que pretendan inaplicar el Convenio Colectivo. Dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- La recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes de impugnación de estos cuando las partes lo estimen procedente.
- Recibir la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- Intervenir, a requerimiento de las partes, para solventar desacuerdos en el periodo de consultas referentes a: movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo; transmisión de empresas; suspensión y reducción de jornada y despido colectivo.
- Cualesquiera otras actividades que tengan como finalidad una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Los acuerdos requerirán para su validez la mitad más uno de la totalidad de sus miembros o vocales.

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.

La Comisión paritaria estará formada por seis (6) miembros o vocales que serán designados, tres (3) por la representación social: CCOO dos (2) y UGT uno (1) y tres (3) por la representación empresarial. Entre sus miembros se designará una Presidencia y una Secretaría

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de sus miembros que deberá comunicar por escrito a todos los miembros el asunto objeto de tratamiento, la reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de 7 días en la sede de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 8.- Convenio Colectivo Regional o Estatal**

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo sea firmado, a nivel regional o nacional, un nuevo Convenio para el sector, éste no se aplicará en la provincia de Segovia hasta el 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, fecha a partir de la cual el presente Convenio Colectivo quedará derogado en su totalidad, siempre y cuando resulte más beneficioso para el personal.

### ○ **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 9.- Jornada Laboral**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo. La empresa establecerá un sistema de control de asistencia a fin de registrar las horas efectivas de trabajo.

En el mes de diciembre del año anterior, la empresa elaborará un calendario laboral, previa negociación con la representación legal del personal, en el que figurará, por departamentos y servicios, la jornada efectiva diaria del personal.

La jornada laboral se prestará por departamentos, pudiendo ser en jornada partida, continuada o localizada.

La jornada anual, dadas las características de servicio permanente que concurren en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, será distribuida en función de las necesidades del servicio, pudiendo establecerse, si ello fuera preciso, previa negociación con la representación legal del personal, turnos que se estimen necesarios.

El personal con jornada de seis horas o más disfrutará de un descanso de veinte minutos que se considerará a todos los efectos como tiempo efectivamente trabajado.

Siempre que las circunstancias lo permitan, y dando comunicación previa conjunta con al menos 24 horas, la empresa permitirá el cambio de turno temporal entre el personal interesado en el mismo.



El personal que preste sus servicios en tanatorios podrá desempeñar su trabajo en régimen de jornada continua en turnos que permitan cubrir las 24 horas de prestación del servicio por parte de la empresa.

**Artículo 10.- Registro de Jornada.**

De conformidad con el Real Decreto-Ley, de 8 de marzo de 2019 se establece la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de la jornada del personal, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con el personal, como se organizará y documentará dicho registro y en concreto:

- El sistema de registro a utilizar; en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada del personal, éste deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.
- Establecer el inicio y finalización de la jornada del personal.

El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, del personal, de los representantes de éstos y de la inspección de trabajo.

Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición del personal, de sus representantes y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivar en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición del personal, de sus representantes y de la inspección de trabajo.

**Artículo 11.- Descanso diario y semanal**

El personal disfrutará de unos descansos mínimos de 12 horas diarias y 36 semanales.

En ningún caso podrá solaparse con el descanso diario y el semanal.

Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada tres semanas.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, con la Comisión Paritaria.

### **Artículo 12.- Vacaciones**

El personal a quien sea de aplicación el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones de treinta días naturales de duración, siendo disfrutados 15 días al menos en el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre y los restantes durante el resto del año.

Antes del 31 de diciembre del año anterior se confeccionará el cuadro de vacaciones, por departamentos. Se establecerá un orden de prioridad en la determinación de forma rotatoria entre toda la plantilla, en función del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por los conceptos salariales de carácter fijo y los complementos variables correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

### **Artículo 13.- Licencias**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- Por matrimonio, quince días. Será aplicable dicho permiso a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros administrativos correspondientes.

- 3 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

- Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- Para concurrir a la realización de exámenes o pruebas en centros oficiales de formación académica o profesional, hasta un máximo de diez días al año y por el tiempo indispensable, debiendo justificar previa y posteriormente la existencia y realización de la prueba.

- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de Seguridad Social, debiendo consanguíneo de primer grado se establecen 10 horas anuales.

- Aquellos otros reconocidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral no expresamente indicado en los apartados precedentes.

- 2 días de libre disposición al año de permiso retribuido. Deberá ser solicitado con una antelación mínima de tres días a la fecha de disfrute entendiéndose concedido salvo que, por razones organizativas acreditadas por la empresa, no pudiera hacerse efectivo en la fecha señalada.

La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 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 para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación.

El computo de los permisos recogidos en este artículo se iniciarán el primer día laborable siguiente al del derecho causante cuando este derecho sucediese en día festivo o descanso semanal del personal.

**Artículo 14.- Horas extraordinarias**

Tendrán tal carácter, las que excedan del cómputo anual señalado. Su retribución es la contemplada en la tabla de retribuciones.

Dado que la actividad se realiza en sector de servicio público y de carácter permanente y las obligaciones que las disposiciones legales imponen en materia de salud pública, tendrán carácter de estructurales las horas extraordinarias que se realicen:

- A instancias y requerimiento de la autoridad judicial o gubernativa, para el levantamiento, traslado y enterramiento de cadáveres.
- Las que realice el personal para retornar a la localidad sede del domicilio de la empresa, una vez realizado el traslado del cadáver a la localidad donde deba ser enterrado, si dicha localidad es distinta de aquella en que esté domiciliada la empresa.

○ **RÉGIMEN CONTRACTUAL Y CONDICIONES LABORALES**

**Artículo 15.- Contratación.**

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades, las personas transgénero, las personas homosexuales o bisexuales y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir una atención de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de

la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

La formalización de los contratos en prácticas, formación o aprendizaje se realizará teniendo presente, además de las funciones y cometidos, una presencia equilibrada del personal de ambos sexos en la empresa. A tal fin, en la selección de trabajadores, se tendrá en cuenta el nivel existente de hombre y mujeres, procurando el equilibrio de ambos, tanto en la selección, como en la práctica.

Contrato en prácticas: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será del 75% el primer año y 80% el segundo de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, respecto de la jornada efectiva de trabajo, las mismas que las de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado en formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

#### **Artículo 16.- Contrato Eventual**

Podrá tener una duración máxima de **doce** meses, dentro de un periodo de **dieciocho** meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

#### **Artículo 17.- Período de prueba.**

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo 1: Tres meses.

Grupo 2: Cuarenta y cinco días laborables

Resto de grupos: 15 días

**Artículo 18.- Cese en la empresa**

El personal sujeto a este Convenio Colectivo que decida cesar de manera voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de quince (15) días. El incumplimiento de este preaviso provocará la pérdida del salario correspondiente a estos días.

De igual modo y con los mismos efectos, la empresa vendrá obligada a comunicar, con un plazo mínimo de quince días, a aquel personal de los que decida prescindir, la oportuna baja en la relación laboral.

**Artículo 19.- Ropa de trabajo**

Las empresas vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que el personal esté uniformado. Se entregarán dos uniformes completos de verano e invierno, así como la correspondiente ropa de abrigo y dos pares de zapatos.

Las prendas serán entregadas en la primera quincena de septiembre, la de invierno y en la primera quincena de mayo la de verano.

**Artículo 20.- Sanciones**

Las sanciones o multas de tráfico impuestas durante la jornada laboral serán, al cien por cien, por cuenta del personal, siempre que obedezcan a imprudencias o negligencias exclusivamente imputables a éste.

Cuando las mismas comporten la suspensión del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, siempre y cuando el origen de la sanción no derive de la ingestión de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de estupefacientes ni ser consecuencia de la comisión de delitos dolosos, la empresa facilitará al personal otra ocupación, aún de inferior categoría, abonando la remuneración correspondiente a dicho puesto.

**Artículo 21.- Complemento por Incapacidad Temporal**

En los casos de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al personal la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 por ciento de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 20 de la baja.

No obstante, cuando la situación de baja exija internamiento hospitalario y mientras subsista éste la empresa completará el 100 por ciento a partir de que se produzca dicha situación.

En supuestos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100 por ciento de la base reguladora que se derive de la aplicación del presente Convenio, a partir del primer día de la situación de baja.

### **Artículo 22.- Prevención de riesgos y salud laborales.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las empresas tendrán un protocolo específico, previamente negociado con la representación del personal. Dicho protocolo deberá contener, como mínimo:

- a) Marco legal y conceptualización
- b) Procedimiento en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual, incluyendo responsables, fases y plazos, posibles resultados y sanciones
- c) Medidas preventivas
- d) Modelo de denuncia

### **Artículo 23.- Vigilancia de la salud**

Corresponde al personal velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. Dicha voluntariedad tendrá como excepción aquellos supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o verificar si el estado de salud puede entrañar un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o aquellas personas relacionadas

con la empresa o cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, dignidad de la persona y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Para asegurar la protección de las mujeres trabajadoras, se considerará en los planes de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

#### **Artículo 24.- Delegados y de delegadas de prevención de riesgos laborales**

Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones de la Comisión Paritaria del convenio en materia de seguridad y salud. Y su competencia para la codecisión en la elección de la Mutua.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.



**Artículo 25.- Formación**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene 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 período de hasta cinco años. No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este artículo la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes

**Artículo 26.- Derechos sindicales de los Trabajadores y sus representantes.**

Las personas que formen parte de las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.



### **Artículo 27.- Jubilación**

El personal podrá 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 afectada

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

### **Artículo 28.- Seguro colectivo de accidentes**

La empresa concertará para el personal un seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, en cuantía de 30.000 Euros.

La representación legal de los trabajadores podrá solicitar copia de la póliza suscrita por las empresas.

## ○ **CONDICIONES ECONOMICAS**

### **Artículo 29.- Incremento retributivo.**

La tabla de retribuciones correspondiente a los años de vigencia del convenio está reflejada en el ANEXO I.

### **Artículo 30.- Salario base**

El salario base que corresponda al personal vendrá determinado, con arreglo a su grupo y categoría profesional, por las tablas salariales adjuntas al presente acuerdo.

### **Artículo 31.- Antigüedad. Complemento personal no absorbible y revalorizable**

La cantidad que los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo vinieran percibiendo el día 31 de diciembre de 2001 en concepto de antigüedad pasará, con efectos 1 de enero de 2002 a configurarse como complemento personal no absorbible y se denominará "Antigüedad consolidada".

La empresa consignará en el recibo oficial de salarios del personal la cantidad que cada uno deba percibir por dicho concepto.

### **Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias**

El personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias.

Una paga de verano, que se devengará en el mes de junio, consistente en treinta días de sueldo base más “antigüedad consolidada” y plus convenio. Se devenga en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año.

Una paga de Navidad que se devengará en la primera quincena de mes de diciembre, consistente en treinta días de sueldo base más “antigüedad consolidada” y plus convenio. Se devenga en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año.

Una gratificación anual, consistente en treinta días de salario base más complemento personal de antigüedad y plus convenio que se hará efectiva durante el mes de marzo del año siguiente al que corresponda, calculándose sobre las retribuciones correspondientes al período anual a que se refiere. Su importe se podrá prorratear a lo largo de los doce meses del año.

### **Artículo 33.- Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 8 horas tendrán una retribución específica según anexo I.

Se podrá sustituir esta retribución por una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o 70 horas en cómputo bisemanal.

### **Artículo 34.- Plus de convenio**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un plus, denominado plus Convenio en la cuantía que se refleja en las tablas salariales adjuntas. Su importe se percibirá a lo largo de cada año en 15 pagas.

### **Artículo 35.- Plus dedicación**

En atención a las especiales circunstancias que concurren en la ejecución del trabajo y en atención a la disponibilidad del personal en su ejecución, cuyo régimen organizativo



no alcanza a controlar el número de servicios a prestar ni sus condiciones locales específicas, el personal afectado por el régimen de jornada localizada percibirá un plus mensual, en la cuantía fijada en la tabla anexa, que compensará aquellas situaciones de disponibilidad en la ejecución de los servicios durante la jornada localizada que incluye los tiempos de espera, expectativaoservicios de guardia

### **Artículo 36.- Plus de festivos**

La prestación de servicio en día festivo se compensará económicamente: 1 festivo, con un día de descanso y la cantidad fijada por tal concepto en las tablas salariales.

### **Artículo 37.- Dietas**

Una vez acordado el itinerario y efectuado éste se abonará por parte de la empresa al personal que realice el servicio, los gastos debidamente justificados y previamente autorizados. La empresa anticipará la cantidad necesaria antes de efectuar el desplazamiento.

Excepcionalmente y solo ante supuestos en que no se puede documentar el gasto, serán remunerados con 4,25 euros por desayuno y 12,75 euros por comida o cena. Dichas cuantías serán objeto de revisión en la misma forma que el resto de los conceptos salariales del presente convenio.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 38.- 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



## CONVENIO FUNERARIAS SEGOVIA

Salariales anuales que figuran como ANEXOS del presente Convenio Colectivo y, serán las siguientes:

**Grupo I:** Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al personal, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

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

Titulado/a medio: Es el personal 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 al personal, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Encargado/a: Es el personal 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 al personal, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Comercial o Vendedor/a: Es el personal encargado 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 al personal, 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 el personal que, sin iniciativa propia, ayuda al/a la oficial administrativo/a en las tareas a él encomendadas.

**Grupo V:** Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al personal, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Conductor/a-Funerario/a: Es el personal encargado de ofrecer y contratar las diversas modalidades de los servicios. Evacuará los documentos relacionados con la prestación de estos 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.

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 el personal encargado 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 el personal que, sin iniciativa propia, ayuda al/a la conductor/a-funerario/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.

**Grupo VI:** Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al personal, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

Personal cocina y camarero/a. Atenderán respectivamente el servicio de hostelería, restauración y cafetería de conformidad con las responsabilidades propias de la atención al público del establecimiento o sección respectiva que pudieran existir en las empresas.

Azafato/a - Recepcionista: Son aquellas personas 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.

En caso de necesidad acreditada colaborará en la puesta de coronas, arreglos y centros florales

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.

### **Artículo 39.- Régimen disciplinario**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

### **Artículo 40.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves

- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.
- La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre y cuando haya testigos.
  - Las relativas a falta de pulcritud personal.
  - No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.

- La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.
- Incumplimiento del Protocolo de actuación elaborado por la empresa, negociado con el Comité de Empresa, y puesto en conocimiento del personal.

**Artículo 41.- Faltas graves**

Faltas graves Se considerarán faltas graves

- La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas leves.
- No acudir al trabajo un día, sin causa justificada o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.
- Las ofensas verbales al empresario, personas que trabajen en la empresa o familiares que convivan con ellos o al público. Se calificarán como muy graves si las mismas provocan trastorno del normal desarrollo de la actividad o constituyen ofensas físicas a las personas señaladas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y plus familiar dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de esta.
- Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
- La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- Las de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

**Artículo 42.- Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves la reiteración de las faltas consideradas como graves, o aquellas que supongan fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como el hurto o robo a sus compañeros, terceros, clientes y empresa.

**Artículo 43.- Graduación**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en los artículos precedentes de este Convenio y en la normativa general.



De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de ésta, serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves. Amonestación por escrito con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

○ **DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 44.- Protección a la maternidad.**

Si tras efectuar la Evaluación de Riesgos por parte de la empresa y del Comité de Seguridad y Salud, existiese puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección o seguridad de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

**Artículo 45.-Suspensión de contrato por Nacimiento (maternidad y/o paternidad).**

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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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 anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. 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 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.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Los trabajadores 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 contemplados en este artículo.

#### **Artículo 46.- Excedencia por maternidad y cuidado de familiares.**

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, 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 el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Artículo 47.- Reducción de la jornada por motivos familiares.**

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 48.- Excedencia voluntaria.**

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

**Artículo 49.- Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

**Artículo 50.- Igualdad de trato y oportunidades**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices, que permitan una eficaz aplicación de la Ley:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas. Para ello tanto la empresa como la representación del personal velarán porque en los procesos de selección:

- Se prescinda de cualquier requisito relacionado con el sexo, la edad, las condiciones físicas, la titulación o cualquier otra característica que no resulte necesario de forma objetiva para desempeñar el puesto de trabajo que se pretende cubrir
- Se omitan preguntas en cualquier fase del proceso de selección sobre el estado civil, número de hijos/aso situación familiar de las personas candidatas al puesto

En igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia de ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate

En los procesos de promoción interna en los que no exista una composición equilibrada de mujeres y hombres, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes

c) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadores/as con

relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

e) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

f) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

g) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

h) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

i) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

j) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso por razón de sexo y sexual.

k) Negociar un plan de igualdad en el plazo de un año desde la firma del convenio en aquellas empresas de más de 50 trabajadores/as

l) Elaborar, si no lo hubiere, un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el plazo de un año desde la firma del convenio.

### **Artículo 51.- Violencia el género**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de ella.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de la Administración Pública.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género tendrá derecho a una suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto durante todo el tiempo de suspensión o extinguir su contrato.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los 6 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

### **Artículo 52.- Respecto al principio de igualdad y diversidad**

Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo, siendo, en todo caso, la antigüedad en la Empresa un dato a tener en cuenta, sin perjuicio de respetar lo establecido en la normativa vigente



sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.

- **DISPOSICIÓN FINAL**

Los permisos retribuidos establecidos legalmente para el matrimonio se entenderán ampliados en este convenio para las parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro administrativo que acredite debidamente tal circunstancia.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de Empresa, la parte promotora comunicará por escrita dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

**TABLA SALARIAL AÑO 2020**

Grupo	Categoría	S. Base	H. Nocturnas	H. Extra	Festivos	Plus Convenio	Festivo Guardias
<b>Grupo I</b>	Titulado Superior	1479,31	2,89	24,02	41	115	48
	Titulado Medio	1362,61	2,66	24,02	41	115	48
<b>Grupo II</b>	Encargado	1206,34	2,36	19,41	41	115	48
<b>Grupo III</b>	Comercial	1022,92	2,00	19,41	41	115	48
<b>Grupo IV</b>	Oficial Administrativo	1206,57	2,36	19,41	41	115	48
	Auxiliar Administrativo	1022,92	2,00	19,41	41	115	48
<b>Grupo V</b>	Conductor Funerario	1149,11	2,24	19,41	41	115	48
	Conductor Personal Cementerio	1149,11	2,24	19,41	41	115	48
	Ayudante Funerario	977,00	1,91	19,41	41	115	48
<b>Grupo VI</b>	Recepcionista/Azafata	1022,92	2,00	19,41	41	115	48
	Personal Limpieza	950,00	1,86	19,41	41	115	48
	Camarero/Cocinero	1022,92	2,00	19,41	41	115	48

Cuantía Plus dedicación 380,15 euros

**TABLA SALARIAL AÑO 2021**

Grupo	Categoría	S. Base	H. Nocturnas	H. Extra	Festivos	Plus Convenio	Festivo Guardias
<b>Grupo I</b>	Titulado Superior	1508,89	2,95	24,50	41,82	117,3	48,96
	Titulado Medio	1389,86	2,71	24,50	41,82	117,3	48,96
<b>Grupo II</b>	Encargado	1230,47	2,40	19,80	41,82	117,3	48,96
<b>Grupo III</b>	Comercial	1043,38	2,04	19,80	41,82	117,3	48,96
<b>Grupo IV</b>	Oficial Administrativo	1230,70	2,40	19,80	41,82	117,3	48,96
	Auxiliar Administrativo	1043,38	2,04	19,80	41,82	117,3	48,96
<b>Grupo V</b>	Conductor Funerario	1172,09	2,29	19,80	41,82	117,3	48,96
	Conductor Personal Cementerio	1172,09	2,29	19,80	41,82	117,3	48,96
	Ayudante Funerario	996,54	1,95	19,80	41,82	117,3	48,96
<b>Grupo VI</b>	Recepcionista/Azafata	1043,38	2,04	19,80	41,82	117,3	48,96
	Personal Limpieza	969,00	1,89	19,80	41,82	117,3	48,96
	Camarero/Cocinero	1043,38	2,04	19,80	41,82	117,3	48,96

Cuantía Plus dedicación 387,75 euros

**TABLA SALARIAL AÑO 2022**

Grupo	Categoría	S. Base	H. Nocturnas	H. Extra	Festivos	Plus Convenio	Festivo Guardias
Grupo I	Titulado Superior	1539,07	3,01	24,99	42,66	119,69	49,94
	Titulado Medio	1417,66	2,77	24,99	42,66	119,69	49,94
Grupo II	Encargado	1255,08	2,45	20,20	42,66	119,69	49,94
Grupo III	Comercial	1064,25	2,08	20,20	42,66	119,69	49,94
Grupo IV	Oficial Administrativo	1255,31	2,45	20,20	42,66	119,69	49,94
	Auxiliar Administrativo	1064,25	2,08	20,20	42,66	119,69	49,94
Grupo V	Conductor Funerario	1195,54	2,34	20,20	42,66	119,69	49,94
	Conductor Personal Cementerio	1195,54	2,34	20,20	42,66	119,69	49,94
	Ayudante Funerario	1016,47	1,99	20,20	42,66	119,69	49,94
Grupo VI	Recepcionista/Azafata	1064,25	2,08	20,20	42,66		49,94
	Personal Limpieza	988,38	1,93	20,20	42,66	119,65	49,94
	Camarero/Cocinero	1064,24	2,08	20,20	42,66	119,65	49,94

Cuantía Plus dedicación 395,51 euros

**TABLA SALARIAL 2023**

Grupo	Categoría	S. Base	H. Nocturnas	H. Extra	Festivos	Plus Convenio	Festivo Guardias
<b>Grupo I</b>	Titulado Superior	1569,85	3,07	25,49	43,51	122,04	50,94
	Titulado Medio	1446,01	2,82	25,49	43,51	122,04	50,94
<b>Grupo II</b>	Encargado	1280,18	2,50	20,60	43,51	122,04	50,94
<b>Grupo III</b>	Comercial	1085,53	2,12	20,60	43,51	122,04	50,94
<b>Grupo IV</b>	Oficial Administrativo	1280,42	2,50	20,60	43,51	122,04	50,94
	Auxiliar Administrativo	1085,53	2,12	20,60	43,51	122,04	50,94
<b>Grupo V</b>	Conductor Funerario	1219,45	2,38	20,60	43,51	122,04	50,94
	Conductor Personal Cementerio	1219,45	2,38	20,60	43,51	122,04	50,94
	Ayudante Funerario	1036,80	2,02	20,60	43,51	122,04	50,94
<b>Grupo VI</b>	Recepcionista/Azafata	1085,53	2,12	20,60	43,51	122,04	50,94
	Personal Limpieza	1008,15	1,97	20,60	43,51	122,04	50,94
	Camarero/Cocinero	1085,53	2,12	20,60	43,51	122,04	50,94

Quantía Plus dedicación 403,42 euros

**TABLA SALARIAL AÑO 2024**

Grupo	Categoría	S. Base	H. Nocturnas	H. Extra	Festivos	Plus Convenio	Festivo Guardias
<b>Grupo I</b>	Titulado Superior	1601,25	3,13	26,00	44,38	124,51	51,96
	Titulado Medio	1474,93	2,88	26,00	44,38	124,51	51,96
<b>Grupo II</b>	Encargado	1305,79	2,55	21,01	44,38	124,51	51,96
<b>Grupo III</b>	Comercial	1107,24	2,16	21,01	44,38	124,51	51,96
<b>Grupo IV</b>	Oficial Administrativo	1306,03	2,55	21,01	44,38	124,51	51,96
	Auxiliar Administrativo	1107,24	2,16	21,01	44,38	124,51	51,96
<b>Grupo V</b>	Conductor Funerario	1243,84	2,43	21,01	44,38	124,51	51,96
	Conductor Personal Cementerio	1243,84	2,43	21,01	44,38	124,51	51,96
	Ayudante Funerario	1057,53	2,07	21,01	44,38	124,51	51,96
<b>Grupo VI</b>	Recepcionista/Azafata	1107,24	2,16	21,01	44,38	124,51	51,96
	Personal Limpieza	1028,31	2,01	21,01	44,38	124,51	51,96
	Camarero/Cocinero	1107,24	2,16	21,01	44,38	124,51	51,96

Cuantía Plus dedicación 411,49 euros

