



## **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2024-2026". (2024062727)*

Visto el texto del "I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2024-2026" (código convenio REGCON 81100155012024), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2024, de una parte, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX) y la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Funerarios (PANASEF) como entidades representativas de las Empresas y, de otra, por la organización sindical Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura (CCOO), en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de agosto de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



I CONVENIO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS FUNERARIOS DE LA  
COMUNIDAD DE EXTREMADURA 2024-2026

Capítulo 1

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación y partes firmantes del presente convenio.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado de acuerdo con el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en particular con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del citado texto legal; de tal forma que sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las entidades y empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial, de acuerdo con los principios establecidos en el presente capítulo.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se extiende a todos los centros de trabajo que existan actualmente o puedan abrirse en un futuro, de todas aquellas empresas de Servicios Funerarios incluidos los cementerios, privadas o de gestión privada, ubicados dentro del territorio de la Comunidad de Extremadura.

El presente convenio ha sido firmado por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX) y La Asociación Nacional de Empresas de Servicios Funerarios (PANASEF) como entidades representativas de las empresas, y por la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura, organización sindical representativa de los trabajadores del sector, sin que haya comparecido, a pesar de ser citada en su condición de organización sindical más representativa por no tener representación sindical en el sector, el sindicato UGT

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, el grupo profesional asignado o el puesto de trabajo desempeñado.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, queda expresamente excluido el personal de Alta Dirección, cuya relación laboral se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Asimismo, también quedan expresamente excluidos todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda al sector público.



### **Artículo 3. Ámbito Territorial.**

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio de la Comunidad de Extremadura, incluyendo a todos los centros de trabajo de la actividad de Servicios Funerarios y Cementerios de gestión privada localizados en la Comunidad, con independencia de que la sede central o el domicilio social se encuentren ubicados fuera del ámbito territorial de la Comunidad de Extremadura.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes o legitimadas para la negociación de un nuevo convenio, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento ordinario o prorrogado.

Este Convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio y en tanto entre en vigor el siguiente, mantendrán su vigencia la totalidad de las cláusulas del presente Convenio.

### **Artículo 5. Compensación, absorción y Condiciones más beneficiosas. Garantía "ad personam".**

Las retribuciones y condiciones salariales que vinieran disfrutando los trabajadores, como consecuencia de pacto, contrato, acuerdo, de carácter individual o colectivo, o por aplicación de otro convenio colectivo estatal, sectorial o empresarial vigente, se respetarán y mantendrán como garantía de adaptación retributiva en las condiciones que se establecen en el presente artículo.

Al personal que percibiera retribuciones salariales fijas superiores en cómputo anual a las determinadas en el presente convenio; o que tengan establecidos complementos salariales, igualmente de carácter fijo, adicionales a los que constituyen la estructura retributiva establecida en este Convenio, se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en el Anexo de este Convenio, y la diferencia retributiva resultante, si existiera, se reflejará en nómina como complemento ad personam que recibirá el nombre de Complemento de Adaptación Retributiva (CAR).

Una vez determinado el importe del complemento de adaptación retributiva (car) conforme a las reglas dispuestas en el apartado anterior, dicho complemento no será absorbible ni compensable y tampoco revalorizable, permaneciendo invariable su cuantía.



## Capítulo 2

**Contratación, acceso al empleo y cese****Artículo 6. Normas de aplicación general.**

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. A los trabajadores y trabajadoras, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, les serán de aplicación las estipulaciones del presente Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.
3. En el caso de sucesión de empresas el régimen de adscripción de trabajadores se regulará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7. Período de prueba.**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de cuatro meses para el personal comprendido en los grupos profesionales I, II y III y de dos meses para el resto de los trabajadores, sin perjuicio de las especificidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación del contrato que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio de la actividad aquella en la que dio comienzo el período de prueba.
4. El tiempo dedicado a formación o capacitación, así como las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.
5. No podrá fijarse periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Artículo 8. Causas y efectos de la extinción del contrato.**

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse por cualesquiera de las causas legalmente previstas.



2. Por la libre voluntad de la persona trabajadora.
3. Cuando el contrato se extinga por la libre voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días para los grupos profesionales III, IV y V y de 30 días para los trabajadores y trabajadoras de los grupos I y II. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, no siendo de aplicación cuando la extinción se produzca dentro del periodo de prueba.
4. El incumplimiento del preaviso total o parcial, establecido en el apartado anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a 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.

#### **Artículo 9. Contratación eventual.**

1. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora en los términos señalados en la legislación vigente.
2. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración máxima será de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
3. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos 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. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional en función del tiempo trabajado.
4. 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 10. Fomento de la contratación indefinida.**

Sin perjuicio de la utilización por parte de las empresas de las modalidades de contratación previstas en este Convenio y de las contempladas en la legislación vigente en cada momento,



las empresas, en su respectivo ámbito de actuación, fomentarán en todos aquellos casos en los que fuera posible en función de las concretas circunstancias y características de los puestos de trabajo y/o vacantes a cubrir, la contratación indefinida.

**Artículo 11. Cobertura de vacantes.**

Los puestos vacantes o de nueva creación que sean indefinidos o de categoría superior, tenderán, siempre que sea posible, a cubrirse mediante convocatoria interna y tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

Se considerarán en todo caso puestos de confianza, aquellos que correspondan a las categorías profesionales comprendidas en los grupos I y II del presente Convenio.

**Artículo 12. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

A efectos de jubilación parcial se estará a lo que establezca, en cada momento, la legislación vigente con la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

El trabajador o trabajadora que estuviera interesado en pasar a situación de jubilación parcial lo comunicará a la empresa que estudiará, en cada caso, la solicitud; comprometiéndose a favorecer la jubilación parcial del trabajador, si las circunstancias profesionales, económicas o de otra índole lo permiten.

**Artículo 13. Jubilación anticipada.**

Podrán acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la ley, debiendo en todo caso comunicar esta circunstancia a la empresa con dos meses de antelación a la fecha del hecho causante.

**Capítulo 3****Clasificación profesional****Artículo 14. Criterios generales.**

1. Es un objetivo fundamental del presente Convenio favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector. Para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como a la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en las empresas.



2. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.
3. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, aumentar o disminuir su número.
4. Atendiendo a estas especificaciones, las plantillas a que se refiere el presente Convenio Colectivo se encuadrarán en los siguientes grupos, subgrupos y niveles:

	FUNCIÓN	NIVELES
<b>GRUPO I</b>		
DIRECTIVOS	Personal con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de los objetivos a alcanzar en un campo o área determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación, en el ámbito funcional y territorial que le corresponda.	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes. Nivel 2.- Directores de Unidad, Área o departamento Nivel 3.- Directores Territoriales, o Gerentes
<b>GRUPO II</b>		
MANDOS INTERMEDIOS	Personal a las órdenes inmediatas del Grupo I de la Empresa, teniendo a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad un grupo de trabajadores, cuidando la distribución y calidad de los trabajos encomendados al grupo, y de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal asignado al mismo, debiendo realizar trabajos de su grupo, haciéndolos compatibles en el tiempo con sus funciones de control y vigilancia.	Nivel 1.- Responsable territorial. Nivel 2.- Responsable de Departamento. Nivel 3.- Encargado
<b>GRUPO III</b>		
TECNICOS ADMINISTRATIVOS	Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza los trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, confección y cálculos de nóminas, documentos, gestión de expedientes administrativos, facturación, asientos contables, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, etc.	Nivel 1.- Oficial 1ª administrativo.



TECNICOS ADMINISTRATIVOS	Personal que realiza tareas de gestión administrativa y contable, así como archivo, bajo la dirección del oficial 1ª Administrativo.	Nivel 2.- Oficial 2ª administrativo.
	Personal que desarrolla tareas rutinarias meramente repetitivas relacionadas con la gestión administrativa, contable, archivo, así como de atención al cliente.	Nivel 3.- Auxiliar administrativo.
<b>GRUPO IV</b>		
PERSONAL OPERATIVO	Personal que, con cualificación y formación específica, o en su defecto con experiencia acreditada (*), tienen a su cargo un cometido determinado, con propia iniciativa y responsabilidad. Pudiendo supervisar las tareas desempeñadas por el personal y desarrollar tareas de carácter operativo con la suficiente autonomía, pudiendo tener personal operativo o de soporte a su cargo. (*) Excepto aquellas funciones para las que la normativa aplicable exija una titulación específica, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la norma de aplicación.	
	Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios, gestión de documentos relacionados con la prestación del servicio, mediante el uso adecuado de las herramientas informáticas que la empresa ponga a su disposición (siempre y cuando la empresa haya dado la formación específica en esta materia a exigir); recogida y traslado de cadáveres y restos; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia (en cuanto a las labores de tanatopraxia, siempre que se tenga la titulación requerida); limpieza y mantenimiento del buen estado y uso de los vehículos, instalaciones, maquinaria y herramientas de la Empresa, entendiéndose en todo caso que no se trata de personal especializado de limpieza; presencia en las instalaciones para atención al cliente y las familias; Comercialización de productos funerarios.	Nivel 1.- Oficial funerario
	Es el trabajador/a en posesión de la técnica adecuada a su oficio, ejecuta los trabajos con suficiente grado de eficacia, dirigiendo y colaborando con el personal a sus órdenes.  Es responsable directo de su equipo, debiendo dar cuenta a sus superiores de cuantas anomalías surgieran en el desempeño de su cometido, que a título enunciativo consiste en: Inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de relaciones de fosas, recogidas de maderas, limpiezas de los recintos, confección de las losas de cierre, extracción y colocación de las lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos aún sin eNTxhumaciones.  Efectuará asimismo obras de reparación en general. Colaborará en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente en el cementerio y sus accesos.	Nivel 1.- Oficial 1ª de cementerios



PERSONAL OPERATIVO	<p>Personal que desarrolla funciones relacionadas con la prestación de servicios funerarios, tales como recogida y traslado de cadáveres y restos, tanatoestética, cremación, gestión de documentos relacionados con la prestación del servicio, limpieza y mantenimiento del buen estado y uso de los vehículos, instalaciones y herramientas de la Empresa (entendiendo en todo caso que no se trata de personal especializado de limpieza), presencia en las instalaciones para atención al cliente y las familias, sin realizar alguna de las restantes tareas asignadas a los oficiales de primera.</p> <p>Personal con una experiencia inferior a un año que desarrolla idénticas funciones a las del oficial 1ª funerario (*).</p> <p>Personal operario de crematorios y cementerios. Colaboran en el transporte manual de cadáveres y féretros en cementerios y hornos y sus accesos, así como en el resto de funciones en apoyo del oficial.</p>	<p>Nivel 2.- Oficial 2ª Funerario / Operario de Cementerio.</p> <p>* Transcurrido un año en el puesto, este personal promocionará de forma automática a Oficial 1ª Funerario o a Operario de Cementerio. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio cumplan con este requisito pasarán de forma automática a la categoría de Oficial, o en su caso de Operario de Cementerio.</p>
	<p>Personal de recepción y atención a familias y clientes que, además, desarrolla funciones relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios y gestión de documentación relacionada con el servicio; personal que realiza funciones de comercialización de productos funerarios.</p>	<p>Nivel 3.- Gestor Funerario, Coordinadores/as y tramitadores/as</p>
<b>GRUPO V</b>		
PERSONAL DE SOPORTE OPERATIVO	<p>Personal que realiza tareas de atención en sala y a familiares, funciones básicas de tramitación y prestación del servicio, apertura, limpieza y puesta a disposición de instalaciones, así como apoyo en la realización de los servicios.</p>	<p>Nivel 1.- Personal de apoyo funerario, atención en sala.</p>
	<p>Personal que lleva a cabo la conducción, el mantenimiento y conservación de los vehículos, y/o la carga de cadáveres y su traslado.</p>	<p>Nivel 2.- Conductor / Cargador.</p>



## Capítulo 4

**Salario y retribuciones****Artículo 15. Principios generales.**

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio, y los períodos de descanso computables como de trabajo.
2. La nueva estructura retributiva que establece el presente Convenio general sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que puedan existir en cada empresa afectada por el presente convenio que quedan definitivamente derogados, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 18 y 20 del presente convenio
3. Paralelamente se lleva a cabo una simplificación de los complementos salariales, desapareciendo conceptos salariales anteriores y regulando los mecanismos de compensación, absorción, y los sistemas de adaptación a la nueva estructura retributiva.
4. Cuando ello resultare procedente, la empresa vendrá obligada a complementar el salario total bruto anual de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado en cada uno de los años de vigencia de este convenio en términos anuales y de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

**Artículo 16. Salario base y complementos.**

1. La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el sueldo base del nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece.
2. Se entiende por salario o sueldo base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo, correspondiente a la persona trabajadora en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio. El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio será el que, para cada nivel profesional se contempla en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente convenio para los años 2024, 2025 y 2026.
3. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación



y resultados de la empresa. Las cantidades contempladas en el presente convenio son referidas a prestación de servicios a jornada completa, en el supuesto de jornadas a tiempo parcial, las cantidades se devengarán en proporción a la jornada efectivamente realizada.

**Artículo 17. Complemento de nocturnidad.**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo que realicen, al menos el 20% de su jornada laboral en horario nocturno (entendiendo por tal el comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas), percibirán un 'plus de nocturnidad' en la cuantía de 39,43 euros mensuales.

**Artículo 18. Complemento de disponibilidad.**

Atendiendo a las especiales características de la actividad de servicios funerarios y a la dificultad de prever las necesidades de dichos servicios, se entiende por disponibilidad horaria aquel período de tiempo fuera del horario presencial de trabajo, en el que el personal ha de estar permanentemente localizable.

Se retribuirá un plus de disponibilidad equivalente a 180 euros mensuales.

El complemento de disponibilidad lo percibirán aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación la jornada especial de disponibilidad regulada en el artículo 33 del presente Convenio.

No obstante, la empresa y la representación de los trabajadores podrán negociar y establecer otros sistemas de retribución que estimen más beneficiosos, que podrán incluir la posibilidad de distribuir las cantidades negociadas entre las distintas pagas previstas en el presente convenio, en la forma que estimen más conveniente.

**Artículo 19. Complemento de adaptación retributiva.**

Todos aquellos conceptos o complementos salariales fijos, con independencia de la denominación que tengan, que a la firma del presente convenio vinieran recibiendo los trabajadores, quedan definitivamente extinguidos, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Convenio se unificarán en un único complemento retributivo, de carácter personal, compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se hubieran percibido a la entrada en vigor del presente convenio que recibirá el nombre de Complemento de Adaptación Retributiva (CAR), conforme a las reglas establecidas en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 20. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, que se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre de cada año, o en su defecto, el siguiente laborable. El devengo de tales pagas extraordinarias será semestral o anual, de acuerdo con lo que venga haciendo cada empresa.

Cada gratificación estará constituida por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento personal de Antigüedad, hasta el límite señalado en el artículo 23, Plus Compensatorio y pluses de nocturnidad y disponibilidad cuando resultaren aplicables; No obstante, la empresa y la representación de los trabajadores podrán negociar y establecer otros sistemas de retribución que estimen más beneficiosos.

**Artículo 21. Festivos.**

El personal que por necesidades del servicio tuviera que trabajar de forma presencial durante cualquiera de los 14 festivos anuales tendrá una retribución compensatoria de 46 € por día trabajado.

**Artículo 22. Complemento por trabajo en días especiales.**

Las personas trabajadoras que presten servicio a la empresa en los tanatorios o dependencias de la empresa, desde las 21 horas de los días 24 ó 31 de diciembre hasta las 8 horas del día siguiente, así como aquellos que tuvieran que estar localizados por si tuvieran que realizar algún servicio, percibirán las siguientes cantidades:

- Por disponibilidad, si no hubiera que realizar salida alguna 33,48 €.
- Si tuvieran que realizar una salida 66,95 €
- Si tuvieran que realizar dos o más salidas 100,43 €

**Artículo 23. Complemento personal de antigüedad.**

El mes siguiente al del cumplimiento de cada año de servicio efectivo en la empresa, las personas trabajadoras percibirán mensualmente la cantidad de 19,74 € en concepto de antigüedad. La fecha anual para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

Al personal que no viniera percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad, se le considerará como fecha inicial para el cómputo de la misma, la de la entrada en vigor del presente convenio.



La antigüedad máxima consolidable será de tres trienios. Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio viniera percibiendo en concepto de antigüedad cantidades superiores a las ahora pactadas, se le retribuirá el exceso sobre el límite de tres trienios en concepto de Complemento de Adaptación Retributiva, en la forma indicada en el artículo 5.

#### **Artículo 24. Complemento por funciones de tanatopraxia y horno crematorio.**

Las personas trabajadoras que se encuentren encuadradas en el Grupo IV (Personal operativo), y que, con la formación necesaria para ello, además de las tareas previstas para dicha función, se ocupen de realizar las tareas para la incineración en los hornos crematorios, junto con las de limpieza y cuidado de maquinarias y otros elementos necesarios para el desempeño de esta tarea, y/o las funciones de tanatopraxia, percibirán un plus por estas tareas al ser una carga de trabajo añadida a sus funciones habituales. La cuantía de este plus, se negociará, conforme a lo establecido en el artículo 84.2 f) del estatuto de los trabajadores, con la representación sindical de cada centro de trabajo o, en su defecto, con las personas trabajadoras que hubieren de llevar a cabo tales tareas.

#### **Artículo 25. Gastos.**

Los trabajadores percibirán la compensación de los gastos de viaje que efectúen por cuenta de la empresa, previa justificación, en las cuantías y límites fijados en cada empresa. La empresa deberá compensar estos gastos en el plazo máximo pactado con los representantes de los trabajadores, desde la fecha de devengo y/o justificación y en todo caso, en el tiempo mínimo indispensable exigido por los protocolos de contabilidad establecidos en la empresa.

#### **Artículo 26. Desplazamientos geográficos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por el concepto de traslado de cadáveres o restos cadavéricos, la cantidad de 0,10 euros, por kilómetro recorridos fuera de la Comunidad de Extremadura, a computar desde el kilómetro cero de salida.

#### **Artículo 27. Plus especial de Actividad.**

El personal operativo incluido en el Grupo IV percibirá mensualmente un plus variable por actividad, consistente en abonar a cada trabajador/a, la cantidad de 0,75 € por servicio funerario realizado durante el mes anterior en el centro operativo en el que preste servicios dicho trabajador/a.

Se entiende computable a estos efectos como servicio funerario aquel en el que se lleva a cabo al menos una de las siguientes tareas con respecto a los cadáveres o restos cadavéricos: recogida, traslado, funeral o inhumación.

**Artículo 28. Anticipos a cuenta.**

Previa petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta del trabajo realizado. Referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. En el caso de baja voluntaria del trabajador/a, despido o cualesquiera otras circunstancias que impidieran la correcta amortización por la empresa, esta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

## Capítulo 5

**Jornada, vacaciones y tiempo de descanso****Artículo 29. Jornada de trabajo.**

Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que suponen una jornada anual de 1816 horas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33 del presente convenio para los trabajadores con jornada de disponibilidad.

La jornada ordinaria, atendiendo a las especiales características de servicio permanente y esencial que concurren en las empresas de Servicios Funerarios afectadas por el presente Convenio, se distribuirá en función de las necesidades de la empresa estableciéndose los turnos ordinarios que sean necesarios para cubrir las necesidades permanentes del servicio funerario.

La distribución horaria de esta jornada ordinaria se establecerá con carácter individual en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, tal y como se expresa en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

Dependiendo de las necesidades del servicio que puedan producirse durante la jornada ordinaria en cada empresa, se podrá adaptar la jornada diaria del trabajador/a anticipándola o prolongándola, en su caso, hasta cumplir con el servicio que se estuviera realizando.

Al finalizar el año natural, o al término del contrato de trabajo si se produjere antes de finalizar el año, y en el supuesto de que se produjeran diferencias por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, o la máxima aplicable a los trabajadores con jornada de disponibilidad, dichas diferencias podrán compensarse con descanso equivalente, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, debiendo quedar compensadas en el plazo de doce meses desde la finalización del año natural o desde la finalización de la relación laboral.

**Artículo 30. Tiempo de descanso.**

1. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos en aquellas jornadas continuas que tengan una duración superior a seis horas, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, o tres días en un periodo consecutivo de trabajo de catorce días. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro, de forma tal que cada trabajador disfrute de un fin de semana (sábado y domingo), al menos cada cinco semanas.

**Artículo 31. Calendario Laboral.**

Anualmente la empresa elaborará el Calendario Laboral. Con carácter previo a publicación, se dará traslado de dicho calendario a la representación legal de los trabajadores para que lo informen y realicen las alegaciones pertinentes en el plazo de siete días.

Transcurrido el plazo de siete días del que dispone la representación legal de los trabajadores para formular alegaciones la empresa procederá a su publicación y exposición en el centro de trabajo un mes antes de que comience su vigencia y entregará una copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 32. Organización del tiempo de trabajo.**

1. Atendiendo a las especiales circunstancias que configuran la prestación laboral y al carácter de servicio esencial permanente e ininterrumpido durante todos los días del año los trabajadores prestarán sus servicios durante todos los días del año -incluidos los festivos no recuperables- en turnos de trabajo ordinarios y de disponibilidad. Estos turnos de trabajo podrán ser rotativos o fijos.
2. La empresa elaborará los respectivos cuadrantes de jornada ordinaria y/o turnos de disponibilidad con una anterioridad mínima de un mes.
3. Con carácter general, atendiendo a las necesidades del servicio, la empresa deberá comunicar los cambios que se produzcan en los cuadrantes mensuales con una antelación mínima de tres días, salvo que, por necesidades organizativas extraordinarias motivadas por causas excepcionales en la prestación de los servicios, se requiera ajustar la plantilla.
4. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para favorecer otras fórmulas de organización del trabajo distintas a las tradicionales que redunden en la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, plantean la posibilidad de que en las empresas pueda regularse el



trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, entendiéndose como tal aquel trabajo que pudiendo ser realizado en los locales de la empresa se realiza, con uso de las tecnologías de la información, de forma regular fuera de estos locales en el domicilio del trabajador/a.

5. Para poder regular de forma adecuada esta nueva fórmula de organización del trabajo en el marco convencional, se realizará un estudio de viabilidad de la implantación del sistema, de los criterios de selección de procedimientos y de los métodos de trabajo que permitan la puesta en marcha de este sistema de prestación de servicios, garantizando el cumplimiento íntegro de los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores afectados.

### **Artículo 33. Jornada de Disponibilidad.**

1. Atendiendo a las especiales características del servicio permanente e ininterrumpido descritas en el artículo anterior, las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en caso de no existir, a las personas trabajadoras, podrán establecer un régimen de disponibilidad que será de obligado cumplimiento, y en el que se establecerán, tanto el orden de llamamiento en el caso de haber más de una persona en disponibilidad, como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la organización de dicho régimen.
2. La jornada de disponibilidad se retribuirá conforme a lo dispuesto en las tablas salariales que acompañan al presente convenio.
3. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se mantendrán y respetarán los pactos de jornada de disponibilidad, negociados con la representación de los trabajadores, que estén vigentes en las empresas a la entrada en vigor del presente convenio.

### **Artículo 34. Horas extraordinarias**

1. Tendrán tal carácter aquellas que excedan del cómputo anual de 1816 horas establecido en el presente convenio.
2. Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en el plazo señalado en el artículo 29.

### **Artículo 35. Horas complementarias.**

Se establece la posibilidad de que, en los contratos a tiempo parcial, siempre que la jornada no sea inferior a 10 horas semanales, se proponga un pacto de horas complementarias de hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas y un preaviso inferior a doce horas.

### **Artículo 36. Vacaciones.**



1. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.
2. El calendario de vacaciones comprenderá desde el día 01 de febrero al 30 de noviembre, ambos inclusive. Las personas trabajadoras disfrutarán dichas vacaciones en dos periodos de 15 días naturales, siendo al menos uno de ellos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
3. El número máximo de trabajadores y trabajadoras de cada Departamento y centro de trabajo que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente o en un mismo turno lo establecerá la empresa, previa consulta e información con los representantes legales de los trabajadores. Se establecerá un sistema de rotación entre el personal del centro de trabajo que será consensuado en cada empresa entre la dirección y la representación de los trabajadores. El sistema de rotación garantizará la equidad entre todo el personal, y asegurará en todo momento la cobertura de las necesidades de cada área o departamento.
4. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase de baja por I.T. cualquiera que fuera su causa, éstas se disfrutarán posteriormente después de recibir el alta, con independencia de que esta se produzca o no dentro del año natural de devengo y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del mismo.
5. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente, con independencia de que el alta se produzca o no dentro del año natural. En el caso de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a estas situaciones, el periodo de vacaciones se suspenderá, disfrutándose tras su reincorporación
6. Los trabajadores deberán comunicar sus preferencias de fecha de disfrute de los periodos vacacionales antes del 01 de noviembre del ejercicio anterior.
7. Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador o la trabajadora fuese saliente del turno de noche, el disfrute de las vacaciones comenzará a las 00:00 horas del día siguiente.



## Permiso, licencias y excedencias

### Artículo 37. Permisos retribuidos: Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:
  - a) Quince días naturales por matrimonio, comenzando su disfrute el primer día hábil siguiente al hecho causante.
  - b) Un día por matrimonio de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
  - c) 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.
  - d) Cinco días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho inscrita, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - e) Un día por traslado del domicilio habitual.
  - f) Por el tiempo indispensable para acudir a citas médicas, pruebas diagnósticas por enfermedades graves y/o citas de médicos especialistas, bien fueren propias o de descendientes menores de edad y ascendientes a cargo, previo aviso a la empresa con la mayor antelación posible, y posterior justificación.
  - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento de dicho deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del ETT.
  - 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) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos y con



los límites que la ley establezca en cada momento.

- j) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
  - k) Los exámenes para la obtención del permiso de conducir vehículos, para el perfeccionamiento profesional, igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.
  - l) Un día por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura pública de la formación de pareja de hecho de hijo/a o hermano/a.
  - m) Un día por la celebración de ceremonia religiosa o civil tras el nacimiento de un hijo, siempre que dicho acto civil o religioso se produzca en el periodo de seis meses desde el nacimiento del hijo.
  - n) Por el tiempo indispensable para acudir con un hijo/a menor de edad a consulta médica, previa justificación de ésta.
2. A los efectos del disfrute de los permisos recogidos anteriormente las parejas de hecho inscritas en un registro oficial se equiparán al matrimonio.
  3. Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible.
  4. Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.
  5. Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas víctimas de agresión sexual tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la persona trabajadora.
  6. Los permisos regulados en este precepto se iniciarán el día en que se produzca el hecho causante en el supuesto de que éste fuera laborable para el trabajador. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para el trabajador el día inicial del cómputo será el primer día laborable a partir del momento en que se produzca el hecho causante.

Si el hecho causante se produce durante la jornada laboral, en caso de que el trabajador no se ausentara del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente. Si el trabajador se ausenta durante la jornada laboral se considerará tiempo efectivo de



trabajo aquel que haya realizado hasta el momento en que se ausente.

### **Artículo 38. Reducciones de Jornada.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las reducciones de jornada previstas en las normas laborales de aplicación, sin perjuicio de que pueda pactar, cada trabajador afectado individualmente, con su empresa la acumulación de dichas reducciones en jornadas completas.

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 acumularlo en jornadas completas.

### **Artículo 39. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria incluida la excedencia especial por estudios, por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o forzosa.

1. Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos previstos legalmente, debiendo solicitarse en los mismos términos y plazos que los establecidos para los preavisos de baja voluntaria, regulados en el artículo 8.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares:

a) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos



años, los trabajadores 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.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, no obstante, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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 la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 el empresario, 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. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo será por un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y, hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencia forzosa: El trabajador designado o elegido para un cargo público, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia forzosa, mientras dure el cargo público o representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

4. Excedencia por estudios: Quienes tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar por motivos de estudios debidamente acreditados, una excedencia por un plazo no superior a 12 meses ni inferior a un mes. Esta excedencia dará derecho a



la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo.

#### **Artículo 40. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.**

Las personas trabajadoras suspenderán su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo, además de por los motivos consignados válidamente en el contrato y por mutuo acuerdo, por las siguientes causas:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- c) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- d) Ejercicio de cargo público representativo.
- e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

#### **Artículo 41. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

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 deberán disfrutarse a jornada completa.
2. Cada progenitor podrá disfrutar de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
3. En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenito-



res/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

## Capítulo 7

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 42. Objeto.**

El presente capítulo tiene por objeto establecer los principios generales por los que se ha de regir la actuación de los empleados sujetos al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo en el ejercicio de la prestación laboral, dando respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas conductas que, por considerarse contrarias a los mismos se califican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

#### **Artículo 43. Conceptos básicos y principios de actuación.**

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, cuando incurran en cualquier incumplimiento laboral o conducta sancionable de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos siguientes.
2. A los efectos aquí previstos, se consideran faltas laborales las acciones u omisiones que



supongan incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación laboral.

Las faltas laborables susceptibles de ser sancionadas se clasificarán en función de su importancia, trascendencia y demás circunstancias que concurren en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 44. Prescripción de las faltas.**

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, las faltas calificadas como leves prescribirán a los a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento fehaciente de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, durante la tramitación del expediente informativo en aquellos supuestos en los que este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, así como durante la tramitación del expediente contradictorio que, en su caso, sea preceptivo. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas casusas podrá superar los 60 días.

#### **Artículo 45. Cancelación de las faltas.**

Las faltas que hayan sido objeto de sanción firme serán canceladas y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia en los siguientes plazos:

1. Las leves: a los 2 meses de haber devenido firmes siempre que el trabajador/a no haya sido nuevamente sancionado durante ese periodo.
2. Las graves: a los 6 meses de su firmeza, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por faltas de igual o superior calificación.
3. Las muy graves: a los 12 meses de su imposición en firme, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por la comisión de nuevas faltas graves o muy graves.

#### **Artículo 46. Procedimiento Sancionador.**

1. De conformidad con la legislación vigente y sin perjuicio de las facultades que los órganos de la jurisdicción social tienen atribuidas en esta materia, la aplicación del régimen disciplinario recogido en el presente capítulo y la imposición de las sanciones que de él se derivan, es competencia exclusiva de quien ostente la representación legal de la Empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en este Convenio Colectivo y conforme a lo regulado



en el Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para la imposición de sanciones por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

- 1.1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá comunicación al trabajador/a por escrito, haciendo constar la fecha, los hechos que la motivan y, en su caso, la forma y el momento de cumplimiento de la misma.
- 1.2. La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo del trabajador/a, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo, así como en aquellos supuestos en los que lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.
- 1.3. De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se informará a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes respecto de la tramitación del expediente contradictorio en los casos en que así se requiera.
- 1.4. El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras (miembros de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales) requerirá la previa apertura de expediente contradictorio, en el que habrán de ser oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o los delegados de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a.

El expediente contradictorio a que hace referencia el presente apartado se sustanciará de conformidad con las siguientes reglas, e interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas:

- a) Comunicación por escrito al trabajador/a afectado de los hechos que se le imputan, de la tipificación de los mismos y de las posibles sanciones previstas en su caso, concediéndole un plazo de siete días hábiles para que pueda presentar cuantas alegaciones estime convenientes en defensa de su derecho
- b) Simultáneamente, se dará audiencia a los representantes legales y/o sindicales, quienes podrán presentar cuantas alegaciones estimen convenientes en defensa de su derecho, en el mismo plazo de siete días.



- c) Finalizado el trámite de audiencia a que hace referencia la letra anterior, y dentro de los plazos de prescripción establecidos para las faltas graves y muy graves, la Empresa comunicará al trabajador/a su decisión que podrá consistir en la imposición de la sanción o sanciones inicialmente informadas, sustituirla por otra menos grave o proceder al archivo de las actuaciones y a la anulación del expediente.

#### **Artículo 47. Sanciones laborales.**

La Dirección de la Empresa podrá imponer, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y a las demás circunstancias concurrentes en cada caso, las siguientes sanciones:

1. En los supuestos de comisión de faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. En los supuestos de comisión de faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. En los supuestos de comisión de faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días.
  - Despido.

#### **Artículo 48. Faltas Leves.**

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días y sin motivo justificado.

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.

2. La falta de notificación previa o, de no ser posible, en el plazo de 24 horas inmediatamente posterior, de las razones justificativas de la falta de asistencia al trabajo, salvo los supuestos de fuerza mayor.



3. La inasistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin causa que lo justifique. A estos efectos tendrá la consideración de inasistencia la incorporación al trabajo una vez transcurrida la tercera parte de la jornada.
4. La negligencia o los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa siempre que no se produzca un deterioro o daño importante en los mismos, en cuyo caso será falta grave.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono o cualesquiera otros datos que posibiliten su localización a efectos de notificaciones, dentro de los cinco días siguientes a la materialización de dicho cambio.
6. Realizar el cambio de turno de trabajo con otro empleado sin comunicación previa para su autorización al responsable jerárquico en el plazo establecido en el centro de trabajo.
7. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

**Artículo 49. Faltas Graves:**

1. Más de tres y menos de ocho faltas de puntualidad en la entrada del trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione en cualquier momento en el que se encuentre prestando servicios, representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, así como con los fallecidos y siempre que tal actuación no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, se considerará muy grave.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días en un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo, sin causa justificada aun cuando sea por un breve período de tiempo. Si además se pusiera en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, o afectase a la correcta prestación del servicio, la falta se considerará muy grave.



5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético, cuando se disponga del mismo, siempre que no incidan gravemente en la ejecución del trabajo o no impliquen un quebranto manifiesto de la disciplina, en cuyo caso se considerará muy grave.
6. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías existentes en los locales, útiles, herramientas, vehículos, materiales o documentos de la empresa, así como la negligencia en la conservación de los que estuviesen a su cargo, siempre que de ello se derive o pueda derivarse un perjuicio grave para la Empresa. Se considera que el perjuicio es grave cuando la reparación de los daños causados o el coste para la empresa de reponer las cosas a su estado original se sitúe entre 600 y 3.000 euros.
7. La omisión en los datos o comunicaciones que puedan afectar a las cotizaciones sociales o a las retenciones del IRPF y que puedan suponer un perjuicio para la empresa.
8. No llevar el uniforme o la ropa de trabajo en aquellos puestos en los que se haya establecido como necesaria o el uso incorrecto o mal estado del uniforme, prendas o equipamientos recibidos de la empresa.
9. Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando de los que se derive un perjuicio para los trabajadores y trabajadoras o para la Empresa aun cuando no supongan infracción de preceptos legales. Los que sufran u observen estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social. Quienes, observando estas conductas, no procedan a comunicarlas, se entenderá que colaboran a la ejecución de las mismas, lo que será considerado igualmente como falta grave.
10. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ellos derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros, en cuyo caso se considerará muy grave.
11. La realización de cualquier tipo de actos tendentes a encubrir u ocultar las faltas cometidas por otros trabajadores y trabajadoras, incluso aunque se trate de superiores jerárquicos.
12. Fumar en el centro de trabajo y en los lugares prohibidos por la normativa legal vigente en cada momento.
13. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, no pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso la conducta tendrá la consideración de falta muy grave.



14. La comisión de tres o más faltas leves, dentro del periodo de cancelación de las mismas.
15. Dormir o entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, en el desarrollo de la jornada laboral.
16. No comunicar a la empresa, en los plazos establecidos por la normativa vigente, los partes de baja, confirmación y alta por incapacidad temporal y accidente de trabajo.
17. Sostener discusiones o riñas durante el trabajo, en cualquiera de sus fases, siempre que tales situaciones no perjudiquen gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa ni medien agresiones físicas y/o amenazas, en cuyo caso, se considerarán muy graves.
18. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se considerará muy grave.
19. La falta de pulcritud o de aseo personal.

**Artículo 50. Faltas Muy Graves.**

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de tres meses contados desde la comisión de la primera falta o catorce en un periodo de 6 meses contados desde la comisión de la primera falta. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La falta de asistencia al trabajo durante cuatro o más días en el periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera, sin causa que lo justifique.
3. La simulación de la presencia de otro trabajador/a en el puesto de trabajo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que ponga en riesgo la integridad de las personas o de las cosas o afecte a la correcta prestación del servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente o el fraude en la obtención de permisos.
6. El consumo de alcohol y drogas durante la prestación del servicio que incida negativamente en la imagen pública de la empresa.



7. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de materiales o instrumentos de la empresa sin la debida autorización, incluso fuera de la jornada laboral.
8. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que implique reclamación por parte de terceros o de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros.
9. No respetar el debido sigilo profesional y el deber de reserva y confidencialidad en las materias de las que tenga conocimiento por razón del trabajo o acceder intencionadamente a datos o información de la Empresa a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos.
10. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona que se produzca con ocasión del desarrollo de la actividad laboral, incluidas las pertenencias de los fallecidos, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.
11. La realización de cualquier tipo de actividades que impliquen competencia desleal con la Empresa, aun cuando ello lo realicen mediante la intermediación de terceros.
12. El uso inadecuado o para fines distintos del trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, medios electrónicos, herramientas tecnológicas o cualquier otra herramienta (Smartphone, tablet, etc), incluido internet, siempre que contravenga los protocolos de uso establecidos en cada empresa y conste la información expresa a los trabajadores de las normas de uso y de control
13. La deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas.
14. El falseamiento de datos e informaciones de la Empresa y la utilización de recursos económicos de la empresa para fines distintos a los expresamente autorizados.
15. El abuso de autoridad de quienes desempeñan funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio directo para el empleado o para la Empresa. Los que sufran u observen estas conductas deberán poner los hechos en conocimiento de la Empresa, bien directamente o bien a través de la representación social. Quienes, observando estas conductas, no procedan a comunicarlas, se entenderá que colaboran a la ejecución de las mismas, lo que será considerado como falta muy grave.
16. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores, así como el incumplimiento de normas, procedimientos internos, e inobservancia de todas aquellas normas



de conducta reguladas en el código ético, cuando se disponga del mismo, que impliquen quebranto manifiesto de la disciplina o que supongan un grave perjuicio para la Empresa o incidan gravemente en la ejecución del trabajo.

17. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad cuando éste se realiza sobre personas subordinadas o con abuso de posición.
18. El acoso moral o acoso psicológico en cualquiera de sus formas.
19. La acusación infundada de situaciones de acoso en cualquiera de sus formas dirigida contra cualesquiera trabajadores o trabajadoras de la empresa. Entendiéndose por infundada cuando del expediente informativo llevado a tal efecto así se determine.
20. La realización de propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras presta servicio.
21. Causar daños ya fuera por dolo o negligencia al material o instalaciones de la Empresa, incluyendo los vehículos, cuando éste ocasione quebranto o perjuicio a la misma. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando el daño causado supere los 3.000 euros.
22. La comisión de tres o más faltas graves en un periodo de ciento ochenta días naturales, contados desde la comisión de la primera, aun cuando sean de distinta naturaleza.
23. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
24. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los útiles y/o herramientas de trabajo relacionados con su actividad o con los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.
25. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, comporte un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la Empresa.
26. Negarse a realizar un servicio, así como no acudir ante la llamada de la empresa para realizar un servicio o recogida judicial encontrándose en situación de disponibilidad o de servicio.
27. La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o dé origen a quejas justificadas de los compañeros o del público en general.



28. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
29. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
30. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.
31. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante cualquier fase del servicio o en cualquier otro momento en el que se encuentre representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, incluyendo tanto a los fallecidos, los clientes como al público, terceros en general o a los compañeros del servicio y siempre que tal actuación perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.
32. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
33. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos previstos como obligatorios por la normativa legal o convencional o que hayan sido calificados como obligatorios por el Servicio de Prevención.
34. En general, cualquier falta que suponga un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Atendiendo a la trascendencia que pueda tener para la integridad física o la salud del propio trabajador/a o de otras personas o trabajadores/as, o los daños que pueda producir a la empresa, se modulará la imposición de la sanción muy grave que pueda corresponder.
35. No respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de las actuaciones que se sigan en relación con el protocolo de actuación en cualquier tipo de acoso.

## Capítulo 8

### **Derechos fundamentales de los trabajadores**

#### **Artículo 51. Principio de igualdad.**

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

**Artículo 52. Principio de no discriminación.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

**Artículo 53. Planes de igualdad.**

1. Las empresas y las personas trabajadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, las empresas 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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación.
2. En el caso de las empresas de más de ciento cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral y normas concordantes de aplicación

**Artículo 54. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, infrarrepresentación femenina.
3. En los planes de igualdad se podrán establecer las acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Artículo 55. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

**Artículo 56. Acoso sexual; acoso por razón de sexo; orientación sexual e identidad de género.**

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o de identidad de género en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

En el seno de cada una de las empresas se deberá implantar un protocolo de acoso en estas materias siguiendo en todo caso las exigencias establecidas en la legislación vigente.

## Capítulo 9

**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 57. Principios generales.**

Los trabajadores de las empresas prestadoras de servicios funerarios afectadas por este convenio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal como se indica en el artículo 29 de la citada ley, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2015-2020.

El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación de los trabajadores en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.

Las empresas prestadoras de servicios funerarios afectadas por este convenio cumplirán con las obligaciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias de desarrollo.

**Artículo 58. Participación de los trabajadores.**

Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de los trabajadores:



1. Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por decisión unánime del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier trabajador de la correspondiente empresa de Extremadura, con independencia de que sea representante de los trabajadores o carezca de tal condición.

El número de Delegados de Prevención designados será el que corresponda por aplicación de la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.

Los Delegados de Prevención que ostenten a la vez la condición de representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa) o delegados sindicales, tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario de que disponen, toda vez que el tiempo utilizado para su desempeño forma parte también del ejercicio de las funciones de representación.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud y acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen; así como las realizadas por los Delegados de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.

En el caso de no ser representantes unitarios o delegados sindicales no disponen de crédito horario y solo tienen derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Se trata, por tanto, de un permiso que debe solicitarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados.

También tendrá la consideración de jornada efectiva el tiempo dedicado a la formación en materia de prevención y salud laboral facilitada por el empresario por sus propios medios o a través de conciertos con organismos o entidades especializadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas de Extremadura que cuenten con cincuenta o más trabajadores.



Este Comité estará compuesto por el número de Delegados de Prevención que le corresponda, de acuerdo con lo previsto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo sus competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como el proyecto y organización de la formación en esta materia, con el objetivo de una integración eficaz de la actividad preventiva.

Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de los trabajadores.

#### **Artículo 59. Servicio de Prevención.**

Las funciones de prevención de riesgos laborales se llevarán a cabo mediante un Servicio de Prevención propio o un Servicio de Prevención ajeno a las empresas de Extremadura, con las actividades, requisitos y recursos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 enero y la normativa de desarrollo.

Las empresas de Extremadura velarán, en todo caso, porque este Servicio de Prevención esté en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ellas existentes en las siguientes materias:

- a) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) Realización de la evaluación de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo los riesgos psicosociales.
- c) Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



- e) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- f) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de los trabajadores.
- h) Asesoría para la elaboración de los protocolos en consonancia con los existentes sobre violencia interna y externa.

#### **Artículo 60. Equipos de protección individual.**

Las empresas proporcionarán los equipos de protección individual que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.

Los equipos de protección individual serán sustituidos cuando por su uso, o cualquier otra causa, desmerezca su finalidad, de acuerdo con los periodos y condiciones establecidos en la evaluación de riesgos por los servicios de prevención.

#### **Artículo 61. Ropa de trabajo y uniformidad.**

Los trabajadores deberán utilizar durante su jornada laboral el uniforme proporcionado por la empresa.

En el mismo momento que un trabajador termine su relación laboral, deberá entregar el uniforme o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado por la empresa.

#### **Artículo 62. Protección de la maternidad.**

1. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia al Servicio de Prevención, quien evaluará la adecuación del estado de la trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, las Empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la organización del trabajo o el contenido fundamental del puesto de trabajo no permita llevar a cabo estas limitaciones, la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



Se determinará, previa consulta con los delegados de prevención, o en su caso, delegado de personal, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos, que se actualizará en la medida que sea necesario.

El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos en la legislación de aplicación y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones fijas de su puesto de origen.

3. Cuando no sea posible establecer las medidas preventivas recomendadas en ningún puesto de trabajo, se facilitará a la trabajadora la documentación necesaria para que pueda solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de los hijos menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del INSS o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, en función de la entidad con la que las empresas de Extremadura tengan concertadas la cobertura de los riesgos profesionales.
4. Estas actuaciones se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

### **Artículo 63. Vigilancia de la salud.**

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos adecuados, que causen las menores molestias al trabajador y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia, establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos serán adecuados a los riesgos del puesto de trabajo. Se realizarán una vez se inicie la actividad laboral, y después de una baja prolongada de IT y con la periodicidad que se determine en cada empresa para cada puesto de trabajo.

Esta vigilancia se realizará en función de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo y conforme a los protocolos de vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, a la que dará voluntariamente su consentimiento, para lo que se le informará del contenido y alcance de dicha vigilancia.

La vigilancia de la salud será obligatoria para el trabajador en las siguientes situaciones:

- a) La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



- b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- c) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, requiriéndose un informe previo de los representantes de los trabajadores.

La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador, estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Los centros de trabajo no podrán tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Se deberá facilitar las conclusiones de los reconocimientos señalados en el apartado anterior tanto al centro como a las personas u órganos que tengan responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas conclusiones deberán incluir, al menos, los siguientes términos:

1. Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

#### **Artículo 64. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas.**

Las empresas de Extremadura, cuando contraten con otras empresas la realización de servicios correspondientes a la propia actividad que se desarrollen en el recinto, vigilarán el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicando el Real Decreto 171/2004, de 30 enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales.

### Capítulo 10

#### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 65. Acumulación de crédito horario.**

En aquellas empresas que así lo pacten con la representación social, se podrá acumular el crédito horario de los representantes.



## Capítulo 11

### **Comisión paritaria**

#### **Artículo 66. Constitución.**

En el plazo máximo de veinte días desde la publicación del presente Convenio, se constituirá una comisión Mixta Paritaria que estará integrada por TRES representantes de cada una de las partes negociadoras, que hayan formado parte de la negociación de este convenio y hayan firmado el texto, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, pudiendo incorporarse a sus reuniones tres asesores, como máximo, por cada representación, con voz pero sin voto, y tendrá además de las funciones que la legislación vigente le atribuya, las siguientes funciones:

- a) Interpretar las dudas que pudieran surgir en cuanto a los pactos que conforman el convenio, sin alterar los acuerdos de este.
- b) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente convenio.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de todas aquellas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en el ámbito de la aplicación del convenio.
- d) De igual forma será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. En estos efectos, la comisión Mixta Paritaria adoptará resolución y levantará la correspondiente acta el mismo día en que se celebre la reunión.
- e) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo en el caso que el periodo de consultas haya finalizado sin acuerdo de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y emitirá su opinión en el plazo de 7 días desde que tenga entrada a la citada comisión.

#### **Artículo 67. Convocatoria y funciones.**

La comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada cuatro meses. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, y se fijará con al menos siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión, comunicándose a los miembros con al menos cinco días de anticipación.



La comisión paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud de la mayoría de los componentes de una de las partes (empresarial o social) en un plazo máximo de cinco días naturales desde que se solicite, mediante escrito presentado a la parte no convocante, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, debiendo convocar la empresa a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

1. El secretario de la Comisión Paritaria será que ha actuado como secretario en la comisión negociadora.

Las funciones del secretario serán las siguientes: convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la Comisión y levantar Acta del contenido de las reuniones.

Las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria se deberán confeccionar para su entrega a la representación social en un plazo de cinco días hábiles. Las partes tendrán un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles desde el envío del acta para proponer modificaciones a esta. A efectos de envío de correcciones y confección de las actas, se entiende como días no laborables los sábados, domingos y festivos.

2. No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria. Caso hipotético de que no se convoquen y/o no tuvieren lugar las reuniones ordinarias y/o extraordinarias de la comisión en los plazos precitados, se tendrá por celebrada la reunión y por cumplimentado el trámite de sometimiento de la cuestión de que se trate a dicha comisión, particular y especialmente, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos y, por tanto, expedita la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.
3. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria, a excepción de las relativas a la materias recogidas en las letras d) y e) ordinal 1.º del presente artículo, deberán adoptarse en el plazo máximo de dos días naturales a contar desde el día en que se celebre la correspondiente reunión de dicha comisión (ordinaria y/o extraordinaria) por lo que, caso de no emitirse resolución en el plazo indicado se entiende que no se ha alcanzado acuerdo en relación con la cuestión sometida a su consideración.
4. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes (la empresarial y la social), con asistencia de tres miembros de cada parte, y tendrán el carácter de vinculantes en los mismos términos que el convenio, en



atención al artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la comisión excediéndose del ámbito de competencias que la reconoce el presente convenio. Si bien, en cualquier caso, los afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente. Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores de la Empresa.

Las comunicaciones a la comisión paritaria se remitirán por correo ordinario o electrónico a las siguientes direcciones:

Confederación Empresarial Regional Extremeña- FEC C/ Obsipo Segura Sáez,8 10001  
Cáceres fec@fec.es

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios del Sindicato Comisiones Obreras de Extremadura.- Avenida Juan Carlos I, 47. 06800 – Mérida fsxtremadura@sanidad.ccoo.es

### **Disposición adicional I.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos y conforme al principio de fuentes y jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las condiciones vigentes en cada empresa siempre que no sean contrarias o menos favorables que el presente Convenio.

### **Disposición adicional II.**

Se revalorizarán de forma anual los siguientes conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales recogidas en el anexo I y en los siguientes porcentajes:

Salario Base, Complemento de Nocturnidad, Complemento de Disponibilidad y Complemento personal de antigüedad:

— Año 2025: 2,5%

— Año 2026: 2,5%

Complemento compensatorio: Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio tengan un salario inferior al resultante de las tablas salariales establecidas en el Anexo I, percibirán durante los tres años de vigencia expresa previstos en el artículo 4 (2024, 2025 y 2026) y solo durante este periodo, un complemento en la cuantía de 24,05 € para el 2024, que se actualizará, para los años 2025 y 2026, según se determina en las tablas salariales.

**Disposición adicional III.**

Las empresas dispondrán de un periodo de TRES MESES a contar desde el día de la publicación del presente Convenio para adaptar su sistema retributivo a las condiciones económicas ahora pactadas, y UN MES adicional para abonar las diferencias a favor de los trabajadores y trabajadoras que pudieran generarse por tal motivo.

**Disposición adicional IV.**

**SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Disposición final.**

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación del Estado y de la comunidad autónoma de Extremadura; Estatuto de los Trabajadores; Ley orgánica de Representación Sindical; Ley de conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

**ANEXO I**

## TABLAS SALARIALES

GRUPO	NIVEL	2024	2024	2025	2025	2026	2026
		SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL
I	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes	1.500,00 €	21.000,00 €	1.537,50 €	21.525,00 €	1.575,94 €	22.063,13 €
	Nivel 2.- Directores de Unidad, Área o departamento	1.343,00 €	18.802,00 €	1.376,58 €	19.272,05 €	1.410,99 €	19.753,85 €
	Nivel 3.- Directores Territoriales, o Gerentes	1.290,00 €	18.060,00 €	1.322,25 €	18.511,50 €	1.355,31 €	18.974,29 €
II	Nivel 1.- Responsable territorial	1.292,00 €	18.088,00 €	1.324,30 €	18.540,20 €	1.357,41 €	19.003,71 €
	Nivel 2.- Responsable de Departamento	1.134,65 €	15.885,10 €	1.163,02 €	16.282,23 €	1.192,09 €	16.689,28 €
	Nivel 3.- Encargado	1.087,43 €	15.224,02 €	1.114,62 €	15.604,62 €	1.142,48 €	15.994,74 €
III	Nivel 1.- Oficial 1ª administrativo	986,75 €	13.814,50 €	1.011,42 €	14.159,86 €	1.036,70 €	14.513,86 €
	Nivel 2.- Oficial 2ª administrativo.	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
	Nivel 3.- Auxiliar administrativo	920,00 €	12.880,00 €	943,00 €	13.202,00 €	966,58 €	13.532,05 €



GRUPO	NIVEL	2024		2025		2026	
		SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	BRUTO ANUAL
IV	Nivel 1.- Oficial 1ª funerario	986,75 €	13.814,50 €	1.011,42 €	14.159,86 €	1.036,70 €	14.513,86 €
	Nivel 1.- Oficial 1ª de cementerios	986,75 €	13.814,50 €	1.011,42 €	14.159,86 €	1.036,70 €	14.513,86 €
	Nivel 2.- Oficial 2ª Funerario / Operario de Cementerio	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
V	Nivel 3.- Gestor Funerario, Coordinadores/as y tramitadores/as .	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
	Nivel 1.- Personal de apoyo funerario, atención en sala.	937,24 €	13.121,36 €	960,67 €	13.449,39 €	984,69 €	13.785,63 €
	Nivel 2.- Conductor / Cargador	910,00 €	12.740,00 €	932,75 €	13.058,50 €	956,07 €	13.384,96 €



OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS REVALORIZABLES

2024			2025			2026		
NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD
39,43 €	180,00 €	19,74 €	40,42 €	184,50 €	20,23 €	41,43 €	189,11 €	20,74 €

COMPLEMENTO COMPENSATORIO (DISP. ADICIONAL II)

2024	2025	2026
24,05 €	48,11 €	96,23 €

• • •

