



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 25 DE FEBRERO DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEYMOS S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa DEYMOS S.L. suscrito el día 9 de junio de 2021 por la Comisión Negociadora integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 11 de enero de 2022, y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora el 24 de febrero de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831 /1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139 /2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad

En Valladolid, a veintiocho de febrero de dos mil veintidós.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén Iglesia Freile.





Capítulo I. – Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras, ámbito funcional y territorial. – El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa Deymos, S.L. y la Representación Legal de los Trabajadores del Centro de trabajo de Valladolid, correspondiente al sindicato Asimismo, el presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa Deymos, S.L y trabajadores/as, cuya actividad principal es la de Pompas Fúnebres para la provincia de Valladolid.

Artículo 2. Ámbito personal. – El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal al servicio de empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres, excepción hecha de las contenidas en el art. 1º 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia. – El presente Convenio Colectivo tendrá sus efectos, con independencia de la fecha de su publicación, desde el 1 de enero de 2021, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023. El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su finalización; no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad. – Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. – Se establecen como mínimos las condiciones económicas más beneficiosas que se consignan en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto. Los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones económicas y/o sociales más beneficiosas respecto a las convenidas, establecidas por la legislación aplicable o que rijan en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vengan disfrutándolas.

Artículo 6. Complemento personal. –

Se mantiene el complemento denominado “complemento personal” o “complemento *ad personam*”, establecido en el primer convenio del primer convenio colectivo de la empresa Deymos, publicado en el BOP de Valladolid en fecha 7 de marzo de 2013, regulado únicamente para las personas beneficiarias del mismo en los términos fijados en dicho convenio.

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

El devengo de ese complemento una vez determinada inicialmente y de manera individualizada la cuantía del referido “complemento personal” o “complemento *ad personam*” en cómputo anual, la cantidad resultante se dividirá entre el número de pagas previstas en el Convenio Colectivo y, el importe que resulte será objeto de abono mensual.





Artículo 7. Comisión paritaria. – Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos que integran el Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Expresamente se faculta a la Comisión Paritaria para la revisión de aquellas normas de carácter laboral que se hayan aprobado con posterioridad a la firma y publicación del presente convenio, a fin de poder examinarlas y en caso de ser necesario actualizarlas para que se adecúen a la norma concreta.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio, vengán establecidas en su texto, o sean acordadas expresamente por la Comisión negociadora del convenio en pleno.

La Comisión Paritaria estará formada por cuatro (4) miembros o vocales que serán designados, dos (2) por la representación social y dos (2) por la representación empresarial. Ambas representaciones podrán ser asistidas por los/as asesores/as que designen.

Para la validez de los acuerdos que se tomen por la Comisión Paritaria se requerirá el voto positivo de la mitad más uno de los miembros o vocales que la componen.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria en resolución de consultas formuladas en el procedimiento que a tal efecto se desarrolle, tendrán carácter ejecutivo y obligatorio para las partes afectadas.

Artículo 8. Derechos sindicales. – A los/as trabajadores/as que ostenten cargos de representación de los/as trabajadores/as en las empresas para las que presten servicios, se les reconocerán todos los derechos que la legislación vigente les atribuya, en la forma y con los requisitos que en cada momento tal normativa establezca.

Capítulo II. – Condiciones de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral. – Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales, equivalente a 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo para aquellos/as trabajadores/as que realicen jornada continuada. El régimen de jornada continuada o partida será establecido por cada Empresa según sus necesidades, quien determinará la distribución de la jornada en cómputo anual a través de los correspondientes cuadrantes aplicables a las distintas categorías. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

La empresa afectada por el presente Convenio, confeccionará el calendario laboral anual de forma consensuada con la representación legal de los trabajadores, publicándose este en el tablón de anuncios de la empresa en el mes de febrero. En caso de desacuerdo sobre todas o parte de las propuestas que presentaren los representantes de los trabajadores, prevalecerá el calendario propuesto por las empresas.

De manera excepcional y por situaciones que así lo requieran, la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, estará facultada para modificar el calendario laboral, sin que se pueda considerar una modificación sustancial del





mismo, al tratarse de cuestiones extraordinarias, imprevisibles y de fuerza mayor. Se intentará comunicar a las personas afectadas por esa modificación con la máxima antelación posible para mitigar el impacto que pueda tener esta necesidad de adaptación especial de distribución de jornada.

Artículo 10. Descanso semanal. – Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso de cómputo quincenal, que se podrán disfrutar, a criterio de la empresa, bien día y medio ininterrumpido o dos días ininterrumpidos. No obstante la condición de servicio permanente que tiene la actividad regulada en el presente Convenio, las Empresas cuidarán que todo el personal disfrute de 14 fines de semana (sábado y domingo) al año.

Artículo 11. Festivos y festivos especiales. –

A) Festivos

Los/as trabajadores/as que tengan que prestar servicio en festivo, tendrán derecho a su compensación por cada festivo trabajado con un día de descanso y el importe determinado en tablas, o bien con un domingo de descanso, a elección del/de la trabajador/a, quien también a su opción podrá acumular el día de descanso a las vacaciones.

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

Los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año serán disfrutados por el 50% de la plantilla, de forma rotativa.

B) Festivos especiales

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1, 5 y 6 de enero serán considerados "festivos especiales" y los/as trabajadores/as que tengan que prestar servicio estos días, tendrán derecho a una compensación especial y diferente de los demás festivos por el importe que se reflejará en tablas o descanso equivalente a los días trabajados.

Artículo 12. Vacaciones. – Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones anuales, siendo disfrutados, de forma rotatoria, veinte (20) días entre los meses de Junio y Septiembre; y, los diez (10) días restantes, durante el resto del año, excepto los meses de diciembre, enero y febrero, salvo que haya autorización expresa de la empresa para su disfrute.

El calendario de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tablones de anuncios de cada Empresa afectada por el presente Convenio antes de que concluya el mes de Febrero de cada año.

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.

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





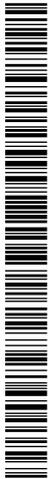
independencia de que el alta se produzca o no dentro del año natural. En el caso de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a estas situaciones, el periodo de vacaciones se suspenderá, disfrutándose tras su reincorporación

Artículo 13. Licencias. – Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por los motivos y con la duración que seguidamente se establecen:

- a) 15 días por matrimonio
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Si como consecuencia del cumplimiento de ese deber se viese afectada la prestación del trabajo en más de un 20% de las horas laborales en el cómputo de tres meses, se podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa por cargo público durante el tiempo que dure este, debiendo preavisar la reincorporación al puesto en los términos anteriores en el plazo del mes siguiente al de la finalización del cargo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.
- g) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Los permisos a que se refiere el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración, certificado de empadronamiento que acredite la convivencia durante al menos un año, o si tienen hijos comunes y se justifica la convivencia de los dos progenitores con unidad familiar.

Artículo 14. Horas extraordinarias. – Tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente Convenio; es decir, 1.800 horas. Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles y cambios de turno.





Dado que las actividades a que se refiere este Convenio tienen el carácter de servicio público permanente, y en atención a las imposiciones legales existentes en materia de salud pública, tendrán carácter de estructurales las horas extraordinarias que se realicen a instancias o requerimiento de la autoridad judicial o gubernativa, para supuestos de levantamiento, traslado y enterramiento de cadáveres o por razones de orden público de carácter sanitario o equivalente.

Su importe será de 20,43 € por hora extraordinaria realizada para toda la vigencia del convenio, o sus prórrogas pudiendo ser compensada mediante descanso equivalente, a elección del/de la trabajador/a, a razón de 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 15. Empleo y Contratación. – Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

Se establece un periodo de prueba de un mes para los grupos 3, 4 y 5 y de dos meses para los grupos 1 y 2.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo, si así se acuerda entre las partes.

Artículo 16. Contrato eventual. – Se establece la duración máxima del contrato eventual en doce (12) meses, dentro de un período de dieciocho (18) meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido en el presente Convenio, podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima prevista en el párrafo anterior (12 meses).

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el Contrato de Trabajo.

Artículo 17. Contratos a tiempo parcial. – Se establece expresamente que los contratos concertados a tiempo parcial, con pacto de horas complementarias, se podrán incrementar hasta el 60% de la jornada parcial pactada con el trabajador.

El plazo de preaviso para la realización de las horas complementarias será de 12 horas, dada la especial actividad de la empresa que impide poder preavisar con mayor antelación.

Artículo 18. Extinción voluntaria de la relación laboral. – Los/as trabajadores/ as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que decidan extinguir de manera voluntaria su relación laboral con la empresa para la que vengán prestando servicios, deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de quince (15) días laborables. El incumplimiento de este preaviso 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.

Igual obligación de preavisar se establece en caso de que sea la empresa quien decida extinguir la relación de los/as trabajadores/as contratados/as temporalmente, y su incumplimiento dará derecho al/a la trabajador/a a incrementar en su liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

Artículo 19. Incompatibilidades. – Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, no podrán realizar actividades para sí o para terceros que supongan concurrencia con su empresa, ni que tengan algún tipo de relación con las desarrolladas por las empresas de Pompas Fúnebres (seguros, venta de artículos funerarios, etc.), salvo que cuenten con la autorización previa y escrita de las empresas para las que prestan servicios.

Artículo 20. Ropa de trabajo. – La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo, vendrá obligada a suministrar las prendas necesarias para que los/ as trabajadores/as a su servicio estén uniformados/as.

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

Artículo 21. Sanciones de tráfico - permiso de conducir. – Las sanciones o multas de tráfico impuestas a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo durante el desempeño de la actividad laboral serán, en todo caso, soportadas por el/la/los/as trabajadores/as sancionados/as, siempre que las faltas cometidas originen de dichas sanciones sean imputables a éstos/as.

Cuando las sanciones impuestas comporten la suspensión del permiso de conducir por período no superior a seis (6) meses, siempre que su origen no se derive de la ingestión de bebidas alcohólicas o del consumo de todo tipo de drogas tóxicas o estupefacientes, ni sean consecuencia de la comisión de delito, la empresa facilitará al/a la trabajador/a sancionado/a otra ocupación, aun de inferior categoría, abonando la remuneración correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 22. Jubilación parcial. – Por parte de la empresa se estudiará la posibilidad de realizar jubilaciones parciales de conformidad con la normativa en vigor en el momento de la solicitud.

Artículo 23. Formación. – La Comisión Paritaria se reunirá para la actualización, en su caso, de la planificación formativa existente en la empresa.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que deseen mejorar su formación, previa solicitud a la empresa y autorización de esta, podrán acogerse a los siguientes derechos:

A la adaptación de la jornada laboral de modo que se facilite la asistencia a los cursos de formación.

Al disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa.





Capítulo III. – Salud laboral

Las partes firmantes convienen en la necesidad de establecer una estrecha cooperación en el desarrollo de los procedimientos relativos a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, para dar debido cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Se comprometen igualmente a garantizar el cumplimiento de las medidas preventivas que sean aplicables, pudiendo realizarse, en caso de ser necesario, campañas de concienciación e integración de todos los grupos, departamentos y áreas de la empresa, sobre la importancia de cumplir con todas aquellas normas que sean necesarias con el fin de garantizar y obtener un entorno de trabajo seguro y en las mejores condiciones físicas, higiénicas, ergonómicas y psicológicas posibles para la realización de la actividad laboral.

Particularmente de manera ilustrativa y no exhaustiva, la empresa deberá:

a.- Tener realizada, actualizada y documentada toda la actividad de planificación preventiva en los términos requeridos por la antes indicada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b.- Formar e informar a los trabajadores en los términos que sean necesarios y adecuados a su nivel o categoría profesional con carácter previo a su incorporación al puesto de trabajo, y actualizar la formación e información en caso de que se produzca algún cambio en la actividad de la empresa, o bien se produzca algún tipo de movilidad funcional del trabajador que así lo requiera.

c.- Ofrecer antes de iniciar la relación laboral, así como con periodicidad anual, la posibilidad de realizar reconocimientos médicos a los trabajadores.

d.- Facilitar los equipos de protección individual, así como aquellos objetos y dispositivos ergonómicos que sean necesarios para realizar el trabajo de una manera adecuada.

Art. 24. Coordinación de Seguridad y Salud. – Las partes firmantes acuerdan que para el caso en el que se produzca alguna externalización de actividades, así como en relación con las empresas concurrentes en la actividad propia, se elaborará un procedimiento de coordinación en materia preventiva en el que estarán involucrados los delegados de PRL además de las personas responsables de la empresa en materia preventiva en los términos establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Art.25. Servicios de Prevención y Mutuas. – Sin perjuicio de la elección que la Empresa realice en cuanto a la entidad de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud que vaya a realizar la planificación preventiva, y reconocimientos médicos, así como la Mutua de Accidentes de Trabajo, se tendrá en cuenta el criterio de los trabajadores y/o sus representantes en caso de que se produzcan quejas sobre el funcionamiento y atención prestado por estas a efectos de valorar si procede un cambio.

Antes de efectuar dicho cambio se informará a las personas trabajadoras o sus representantes.

Art. 26.- Delegados de Prevención de Riesgos Laborales. - Las partes firmantes acuerdan que se nombrarán los delegados de Prevención de Riesgos Laborales que correspondan en los términos, condiciones y con las garantías previstas en la Ley de PRL.





Capítulo IV. – Condiciones económicas

Artículo 27. Salario y Revisión salarial. – El salario garantizado para el año 2021 para la plantilla es el que se establece en el Anexo I al presente convenio. Tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2021.

La diferencia salarial existente derivada de los atrasos de convenio, será regularizada en los tres meses siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del texto del presente convenio.

La revisión salarial para 2022 será de un 1% de las tablas de 2021. Los importes salariales definitivos se recogen en las tablas anexas al convenio.

La revisión salarial para 2023 será de un 0,5% de las tablas de 2022 Los importes salariales definitivos se recogen en las tablas anexas al convenio.

Artículo 28. Antigüedad consolidada. – La antigüedad consolidada según el sistema que tuviera establecido la empresa a 31-07-02, seguirá reflejándose en el recibo de salarios de los trabajadores/as que la tengan reconocida con anterioridad a dicha fecha, y se mantendrá invariable de forma indefinida, no siendo susceptible de absorción ni de revalorización alguna.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias. – Los/as trabajadores/as afectados/ as por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Extra de verano: Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más –en los casos que proceda– la “antigüedad consolidada” y/o el “complemento personal”. Su abono se realizará en la segunda quincena del mes de junio de cada año.

Extra de Navidad: Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año, y consistirá en treinta días de salario base más –en los casos que proceda– la “antigüedad consolidada” y/o el “complemento personal”. Su abono se realizará antes del día 22 de diciembre de cada año.

Gratificación anual: Se devengará en función al tiempo trabajado en el año inmediatamente anterior al de su abono, y éste se realizará durante el mes de marzo de cada año, pudiéndose prorratear su importe a lo largo de los doce meses del año, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a. El importe de esta gratificación consistirá en 30 días del salario base más, en los casos que proceda, la “antigüedad consolidada” y/o el “complemento personal” que estuvieran vigentes al momento de su devengo

Artículo 30. Plus de nocturnidad. – Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que realicen jornada laboral nocturna percibirán un “plus de nocturnidad” en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Los/as trabajadores/as que sean contratados/as para trabajar exclusivamente en jornada nocturna, percibirán la retribución correspondiente al salario base de su categoría, incrementada, al menos, en un 25%, por lo que estos/as trabajadores/as no devengarán plus de nocturnidad.

Se considera trabajo en periodo nocturno el que abarca desde las 22:00 hrs. hasta las 6:00 hrs. del día siguiente.





Artículo 31. Plus de Actividad Funeraria. – El anteriormente denominado plus de penosidad pasará a denominarse plus de actividad funeraria.

Este plus se percibirá de manera exclusiva por aquellos trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio comprendidos en el grupo 3, Operaciones/Comercial.

El importe a percibir en concepto de plus por actividad funeraria será la cuantía que se fija en las tablas salariales anexas que se abonará en doce mensualidades

Artículo 32. Plus de transporte. – Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, sea cual sea su categoría, percibirán un plus de transporte que les compense por los desplazamientos desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Su importe se establece en las tablas salariales, que se abonará –por razones prácticas– prorrateando dicha cantidad en los 12 meses del año.

Artículo 33. - Plus por traslados (desplazamientos). – Se establece el abono de un plus por traslado únicamente en caso de realizar un desplazamiento que se realice fuera de la jornada laboral planificada para la persona trabajadora que se devengará tanto para desplazamientos nacionales e internaciones, con el objeto de compensar el exceso de jornada realizada.

El cálculo de dicho plus salarial se efectuará aplicando a los kilómetros de distancia que haya entre el centro de trabajo y el lugar de destino (ida+vuelta) el importe por kilómetro establecido en las tablas salariales.

Este plus tendrá carácter salarial y no de suplido.

Artículo 34. Disponibilidad. – Los trabajadores, fuera de su jornada laboral, prestarán servicios de guardia conforme al cuadrante, consistiendo ésta en estar disponible para presentarse, en un tiempo máximo de 30 minutos, en su centro de trabajo o lugares habituales en los que desarrolle su actividad, por si un exceso de trabajo requiriera sus servicios.

Este servicio será retribuido según se establece en las tablas salariales por cada día de guardia, considerándose trabajo efectivo únicamente cuando sus servicios sean solicitados y por el tiempo que éstos duren. En caso de que la incorporación del trabajador se produjera trascurridos los 30 minutos, deberá explicar y, de ser posible, justificar las causas del retraso.

Artículo 35. Dietas y Gastos. – Las dietas y los gastos se abonarán conforme a la "Política de gastos de la compañía", en los términos que estén publicados y comunicados a los trabajadores o sus representantes sociales por la empresa.

Art. 36.- Complemento de adaptación retributiva (CEPAR). – Es el complemento salarial acumulado por aquellos trabajadores que, con la reestructuración de los niveles profesionales y las variaciones en los niveles de remuneración acordados en este convenio, se enmarcan funcionalmente en otro nivel diferente al que anteriormente tenían, en el que la suma del salario base y pluses fijos del convenio sea inferior a lo que perciben actualmente para estos conceptos.

El importe a complementar será la diferencia salarial que en cómputo anual haya entre ambos niveles y se pagará en doce mensualidades.

Este complemento tendrá carácter consolidable, por lo que no podrá ser absorbido o compensado por los trabajadores, salvo que cambien a un nivel profesional superior en





el que el aumento del salario del convenio permita la compensación total o parcial de este complemento.

Artículo 37. Incapacidad Temporal. – Las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora por en caso de baja médica, serán complementadas por las empresas con otra prestación en los términos siguientes:

- a) Baja médica laboral por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se abonará una cantidad complementaria que, sumada a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, desde el primer día de la misma y limitando el devengo de dicho complemento hasta que se cumpla el periodo máximo de duración de la IT que implique la obligación de la empresa de tener de alta a dicho trabajador en la Seguridad Social y cotizando efectivamente por él.
- b) Baja médica laboral por enfermedad común o accidente no laboral. Se abonará una cantidad complementaria que, sumada –en su caso– a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja, desde el primer día de la misma y limitando el devengo de dicho complemento hasta que se cumpla el periodo máximo de duración de la IT que implique la obligación de la empresa de tener de alta a dicho trabajador en la Seguridad Social y cotizando efectivamente por él.
- c) Hospitalización en caso de baja médica por enfermedad común y/o accidente no laboral. Se abonará una cantidad complementaria que, sumada, en su caso, a las reglamentarias, garantice al/a la trabajador/a el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante el tiempo que dure la hospitalización. Una vez finalizada dicha hospitalización, se continuase la baja médica, el/la trabajador/a percibirá el complemento indicado en el apartado b) anterior.

Estará expresamente excluido el abono de este complemento, en cualquiera de sus modalidades, si se procediera cursar una incapacidad permanente de la persona trabajadora.

Artículo 38. Anticipos a cuenta. – Previa petición, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso. Los referidos anticipos serán amortizados íntegramente cuando perciban la nómina mensual ordinaria de que se trate. Estos anticipos serán solicitados por el trabajador antes del día último del mes, realizando la empresa un único pago mensual antes del día 5 del mes siguiente.

Artículo 39. Seguro colectivo de accidentes. – La empresa afectada por el presente Convenio concertará para sus trabajadores/as un seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional. La cuantía de la prestación será de doce mil trescientos (12.300,00) euros, y para el caso de muerte, la indemnización la percibirá el familiar o familiares previamente designados o, en su defecto, los herederos legales.

Se facilitará copia de la póliza a los/as trabajadores/as que la soliciten.

Artículo 40. Tarifas Trabajadores. – A los/as trabajadores/as y familiares de los/as trabajadores/as hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el servicio se realice dentro del grupo Mémora, (y el mismo no sea cubierto por una póliza de decesos con una compañía de seguros o similar), se aplicará un descuento del 50%





de la factura, sin contar suplidos, esquelas ni productos comercializados por terceros y siempre con un tope del 50% del precio medio de la gerencia.

Artículo 41. Excedencias. – Todo/a trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

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

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

Artículo 42. Cláusula de igualdad. – Las partes firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento de toda la normativa existente en materia de igualdad, no discriminación en el trabajo por ninguna razón, igualdad retributiva, y evitar todas aquellas conductas que puedan implicar cualquier incumplimiento en dicha materia.

A tal efecto se dará la formación e información necesaria a la plantilla para que esto no se produzca y se establecerá una estrecha colaboración entre las partes firmantes para el debido cumplimiento de este propósito.

Igualmente, se estará a lo dispuesto en las políticas y planes de igualdad, en su caso, que se establezcan en el seno de la empresa, a las que se dará la oportuna publicidad para el conocimiento generalizado de las personas trabajadoras y/o sus representantes.

Capítulo V.–Clasificación profesional

Artículo 43. – Las funciones o actividades correspondientes al personal de los grupos profesionales que se recogen en la Tabla Salarial que figura como ANEXO I del presente Convenio Colectivo, serán las siguientes:

Grupo 1-DIRECTIVOS

Nivel 1- Directores, Gerentes o Responsables.

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.

Grupo 2- MANDOS INTERMEDIOS

Nivel 1- Jefes de Servicio, Jefes de Asesores, Jefe Administrativo, Gestor de Desarrollo

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.





Grupo 3 – PERSONAL DE SOPORTE OPERATIVO/COMERCIAL

Nivel 1 – Oficial Funerario/ Asesor

Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, gestión documental, gestión del cobro del servicio funerario, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia; tareas de conducción, mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la Empresa; funciones de atención al cliente y las familias; comercialización de productos funerarios.

Planificador

Es el Asesor/Funerario que se encargara de coordinar con la Recepción, centralita local o Call Center central para una correcta recepción de avisos o llamadas y garantizar la atención de las llamadas y el registro de toda la información necesaria para la atención preliminar a las familias con la máxima celeridad. Realizar para cada servicio la asignación del personal, funerario y en coordinación con el Jefe de Asesores como oficial funerario/Asesor, supervisando que se cumplen las directrices del Gerente y Jefe de Servicio, que se cumplen los procedimientos para garantizar la correcta realización de la operativa funeraria. Revisar el aspecto del personal y vehículos antes y después de la realización del servicio, garantizando los standards de imagen y servicio. Planificar los horarios de los servicios y equipos para garantizar la cobertura de la prestación de servicios funerarios y de protocolo con el personal adecuado (en número y perfil), optimizando su utilización y garantizando una excelente prestación del servicio. Monitorizar el desarrollo de cada servicio, gestionando toda la información operativa para informar tanto a personal interno como externo, a través de llamadas recibidas del Call Center supervisar la calidad de los servicios con inspecciones visuales o revisión de documentación, gestionar posibles incidencias y buscar y proponer vías de mejora en la operativa para evitarlas. Asegurarse de que el personal de quien depende la calidad en la realización del servicio dispone de toda la documentación necesaria para ello (inventario de pertenencias, hojas de planificación de servicios, copias de contratos, etc.). Realizar los pedidos y reservas derivados de los servicios contratados por todos los oficial/ Funerario Asesor de la Gerencia. Apoyar al Jefe de servicios en compras y almacén en identificación de necesidades de stock y realización de pedidos.

Este personal realizará funciones de apoyo a recepción y Oficial/funerario cuando no se encuentre realizando las tareas antes descritas o en el momento que sea requerido para ello.

Nivel 2 – Auxiliar Funerario

Personal con experiencia inferior que desarrolla funciones relacionadas con la contratación, coordinación, tramitación y prestación de servicios funerarios; tareas de cremación, tanatoestética y tanatopraxia; tareas de conducción, mantenimiento y conservación de los vehículos e instalaciones de la Empresa; funciones de atención al cliente y las familias; comercialización de productos funerarios y cobros de los mismos.

Este personal realizará funciones de apoyo a recepción cuando no se encuentre realizando las tareas antes descritas o en el momento que sea requerido para ello.

Grupo 4 – PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nivel 1 -Oficial/a Administrativo/a:





Personal que desarrolla funciones relacionadas con la contratación y prestación de servicios funerarios, incluyendo tareas de gestión administrativa y contable, archivo, todas las tareas relacionadas con la contratación de servicios funerarios, así como tareas propias de recepción y atención al cliente. Este personal podrá tener auxiliares administrativos a su cargo. Este personal deberá dar soporte a los directivos, gerentes en la zona.

Nivel 2 -Auxiliar Administrativo/a: Es el/la trabajador/a que, sin iniciativa propia, ayuda al/a la oficial administrativo en las tareas a él encomendadas.

Personal que desarrolla tareas rutinarias meramente repetitivas relacionadas con la gestión administrativa, contable, archivo, así como así como tareas propias de recepción y de atención al cliente, recepción de facturas de proveedores, conciliaciones bancarias, control de la caja envío de facturas a clientes y dando soporte al jefe de administración y gerencia en la zona.

GRUPO 5- SERVICIOS AUXILIARES

Nivel 1 - Recepcionista:

Atención telefónica y personal a las familias, así como ubicar a las familias en el tanatorio y atenderlas durante su estancia en el tanatorio. Toma inicial de datos de nuevos servicios y registro de información de los servicios en curso.

Tareas administrativas de soporte.

Gestionar directamente, si es posible, las peticiones de información sobre servicios de carácter no administrativo, o redirigirlas a Planificación en caso de no disponer de la información.

Realizar todos los "puntos de contacto con la familia" establecidos en los manuales de procedimientos: recepción de la familia en tanatorio, apertura de sala y presentación de difunto, visita intermedia a sala, acompañamiento al y durante oratorio, acompañamiento durante la inhumación o cremación.

Participar en las ceremonias de cremación, inhumación o de despedida para los que haya sido debidamente formado y conforme a los protocolos establecidos.

Capítulo VI. –Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 44. Acoso laboral. –

Las partes condenan expresamente cualquier tipo de acoso en el entorno laboral, manifestando tajantemente que las actitudes de acoso moral, sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso moral, sexual ni por razón de sexo en el trabajo.

A efectos ilustrativos se definen como tipos de acoso laboral, los siguientes:

- Acoso moral en el trabajo (o *mobbing*).- aquellas situaciones en las que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma



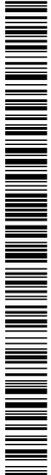


- sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.
- Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por todo lo anterior y en este propósito de prevenir y, en su caso, neutralizar y sancionar situaciones de acoso que atenten contra la dignidad de los trabajadores y que puedan quebrantar su salud las partes harán los máximos esfuerzos para:

- Cumplir con la normativa vigente en materia de protección de los trabajadores frente al acoso en el trabajo.
- Dar a conocer entre la plantilla aquellos indicios que permiten identificar los casos en los que se pudiera estar produciendo alguna situación de acoso laboral, bajo cualquiera de sus modalidades, ya sea a través del denominado acoso moral o “mobbing”, el acoso sexual, o cualquier otro tipo de acoso de índole discriminatorio.
- Proporcionar a los trabajadores una herramienta para denunciar a la Dirección de la compañía aquellas situaciones de acoso que se pudieran detectar en el seno de la empresa, bien porque el trabajador la sufra en primera persona bien porque el trabajador conozca que se está padeciendo por otros compañeros.
- Dar la formación necesaria a los trabajadores y difundir este protocolo entre la plantilla, así como cualquier modificación que pudiera efectuarse del mismo.
- Facilitar apoyo legal y, en su caso, psicológico a los trabajadores que padecieran el acoso y seguimiento de su evolución, poniendo para ello a disposición del trabajador los recursos empresariales que pudieran ser destinados a tal fin.
- Adoptar, en caso de ser posible, las medidas preventivas o cautelares que resulten necesarias para evitar o minimizar los efectos del acoso.
- Empezar aquellas acciones disciplinarias y/o penales, en su caso, que fueran necesarias para la cesación de la conducta acosadora, así como facilitar el posible resarcimiento de la víctima.
- Realizar diligencias de investigación en el caso de que se produzca una denuncia por acoso siguiendo el protocolo que la empresa haya establecido a tal efecto





La comprobación de la existencia de acoso laboral en cualquiera de sus versiones, será considerada siempre falta muy grave y objeto de sanción disciplinaria, sirviendo para la instrucción del expediente disciplinario y la imposición, en su caso, de la sanción que corresponda, todo lo actuado en el procedimiento de denuncia que se haya tramitado.

Artículo 45. Régimen disciplinario. – La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que, a título enunciativo, se establecen en el presente Convenio.

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

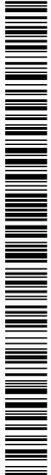
Artículo 46. Clasificación de las faltas. – Toda falta cometida por un/a trabajador/a, se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia y, especialmente, a las circunstancias especiales en que se desarrollan las actividades contempladas en el presente Convenio Colectivo, sobre todo por su condición de servicio permanente, así como en lo relativo al trato con familiares y parientes de personas fallecidas, en leve, grave o muy grave.

a) Se considerarán faltas leves:

1. 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.
- b) Se considerarán 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 1.000 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 cuatro 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.
- c) Se considerarán 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.

Artículo 47. Régimen de sanciones. – Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio y en la normativa general. De toda sanción se dará traslado por escrito al/a la trabajador/a y seguirá los trámites previstos en la legislación general.

Las faltas prescribirán conforme a lo establecido en el art. 60 del Estatuto de los trabajadores, es decir, las faltas leves a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

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

Capítulo VII. –Conciliación de la vida familiar y laboral

Las partes asumen toda la normativa en vigor existente en materia de igualdad y conciliación de vida familiar y laboral, que se concentran en los siguientes grandes grupos: A) suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo (regulados en el art. 48 del E.T.); B) Permisos retribuidos; C) Excedencia voluntaria por cuidado de menores o mayores en situación de dependencia, D) Adaptación de jornada y E) Reducción de jornada

A) Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

A.1. Nacimiento y cuidado de menor de doce meses.

- Descanso de la madre biológica: dieciséis (16) semanas. Periodo obligatorio de disfrute de manera ininterrumpida de las seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa con el fin de asegurar la protección de la salud de la madre.

-Progenitor distinto de la madre biológica: dieciséis (16) semanas. Periodo obligatorio de disfrute de manera ininterrumpida de las seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa con el fin de cumplir con los deberes de cuidado establecidos en el art. 68 del Código Civil.





- Parto prematuro, y hospitalización del neonato. Se podrá comenzar el cómputo del descanso desde el momento del alta hospitalaria, bajo petición de cualquiera de los progenitores, a excepción de las seis (6) semanas obligatorias a disfrutar con posterioridad al parto por la madre biológica.
- Ampliación del periodo de suspensión en casos de parto prematuro por falta de peso o por hospitalización por patología clínica que así lo obligue, siempre y cuando sea superior a siete (7) días. Se ampliará por el tiempo equivalente a la duración de la hospitalización con el tope de trece (13) semanas en los términos que se fijen reglamentariamente.
- Ampliación de la duración de la suspensión del contrato en dos (2) semanas adicionales en caso de discapacidad del hijo o hija para cada uno de los progenitores.
- Ampliación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo en dos (2) semanas adicionales en caso de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- Distribución de los periodos de disfrute distintos a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Se podrá distribuir de la siguiente manera: i) En periodos semanales; ii) de forma acumulada o interrumpida; iii) desde el momento en el que finalice la suspensión obligatoria de seis semanas hasta que el menor cumpla doce (12) meses, iv) la madre biológica podrá anticipar cuatro (4) semanas al momento previo al parto, v) podrá disfrutarse a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre ambas partes en los términos que se concreten reglamentariamente.
- El trabajador deberá comunicar a la empresa, los periodos de disfrute semanales, con independencia de que sea de manera interrumpida o acumulada con una antelación mínima de quince (15) días.
- El derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse al otro progenitor.
- Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa. Ésta podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas, objetivas, fundamentadas y comunicadas por escrito.

A.2. Supuestos de adopción, guarda legal con fines de acogimiento o adopción, conforme los términos recogidos en el art. 45.1.d) del E.T.

- Suspensión de dieciséis (16) semanas para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores.
- Período obligatorio de seis (6) semanas a jornada completa y de manera ininterrumpida inmediatamente después a la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o la guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Disfrute de las restantes diez (10) semanas. El disfrute podrá ser realizado: i) En periodos semanales; ii) de forma acumulada o interrumpida; iii) desde el momento en el que finalice la suspensión obligatoria de seis semanas hasta que transcurran doce (12) meses desde la resolución judicial o administrativa, iv) podrá disfrutarse a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre ambas partes en los términos que se concreten reglamentariamente
- El trabajador deberá comunicar a la empresa, los periodos de disfrute semanales, con independencia de que sea de manera interrumpida o acumulada con una antelación mínima de quince (15) días.



- En ningún caso el mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.
- Se trata de un derecho individual de la persona trabajadora cuyo ejercicio no podrá transferirse al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
- Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa. Ésta podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas, objetivas, fundamentadas y comunicadas por escrito.
- Si se trata de una adopción internacional que requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión de podrá anticipar hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Ampliación de la duración de la suspensión del contrato en dos (2) semanas adicionales del disfrute en caso de discapacidad del adoptado, guardado o acogido para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores.
- Ampliación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo en dos (2) semanas adicionales en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

A.3. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La suspensión del contrato por este motivo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En cualquiera de los supuestos anteriores, los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

B) Permisos retribuidos

B.1. Cuidado de lactante hasta los nueve meses.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una ausencia retribuida del trabajo, con las siguientes características:

- Una hora diaria
- Se podrá dividir en dos fracciones
- Hasta que el lactante cumpla nueve meses.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Se podrá sustituir la hora de ausencia, por la reducción de la jornada en media hora
- Se podrá acumular a jornadas completas.
- Se trata de un derecho individual de las personas trabajadoras intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio





- simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce (12) meses. En este caso de que el disfrute se produzca cuando el lactante ya ha cumplido los nueve meses, el descanso que se disfrute desde el momento en el que el lactante cumpla los nueve meses conllevará la reducción proporcional del salario.
- La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

B.2 Nacimiento prematuro del hijo o hija, o patología que implique la hospitalización a continuación del parto. Con ocasión de este hecho, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o, a su elección, a tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario. El trabajador podrá fijar la concreción horaria dentro de su jornada de trabajo ordinaria.

- C) Excedencia voluntaria por cuidado de menores de 3 años o familiares de hasta segundo grado

Actualmente se encuentra regulado en el art. 46.3 del E.T. con las siguientes características

- Para el cuidado de hijos menores de tres años. Para su atención desde el momento en el que nazca o bien se tenga resolución judicial o administrativa de adopción acogimiento o guarda legal con fines de adopción. Duración: 3 años máximo.
- Para el cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para su atención por imposibilidad de valerse por sí mismo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad y no tenga actividad retribuida. Duración: 2 años máximo.
- Periodos de disfrute. Se podrá disfrutar de manera fraccionada.
- Derecho individual de los trabajadores. Solamente en el caso en el que se solicitase esta excedencia por el mismo sujeto causante, se podrá limitar, por parte de la empresa, el ejercicio simultáneo.
- Concurrencia de dos situaciones que generen derecho a excedencia. En caso de que se estuviera disfrutando de una excedencia, y se generase el derecho a otra nueva excedencia, automáticamente cesará la primera y se iniciará la segunda.
- Reserva del puesto de trabajo. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en su puesto de trabajo. Si se trata de una familia numerosa, ese derecho se ampliará a quince (15) meses, en caso de ser familia numerosa general y a dieciocho (18 meses) en caso de ser familia numerosa especial. Superado ese tiempo, solamente conservará un derecho preferente a reingreso en el mismo grupo profesional o similar categoría.
- Antigüedad y formación. Durante el tiempo que dure la excedencia, se computará a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.





D) Adaptación de jornada

Las personas trabajadoras, con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y para el caso de que tengan hijos o hijas menores de 12 años, y hasta que alcancen dicha edad, tienen derecho a solicitar las siguientes adaptaciones:

- Duración y distribución de la jornada de trabajo,
- Ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia

En todo caso a la hora de conceder las solicitudes que se produzcan, se deberá efectuar de manera que se garantice la ausencia de discriminación ya sea directa o indirecta.

La empresa, una vez efectuada la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará: i) la aceptación de la petición, ii) planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o iii) bien manifestará la negativa a su ejercicio indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

E) Reducción de jornada

E.1 Por cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad. Se tendrá derecho a una reducción de jornada en los siguientes términos y condiciones:

- Que el menor o discapacitado no desempeñe una actividad retribuida.
- Reducción de la jornada de trabajo diaria entre al menos un octavo y la mitad de su duración.
- Disminución del salario proporcional a la reducción solicitada.
- Duración hasta que el menor o discapacitado tenga 12 años.
- La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.
- Derecho individual de cada progenitor.
- En caso de solicitud simultánea de los dos progenitores por el mismo sujeto causante que trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

E.2 Por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, en los siguientes términos y condiciones:

- Que el familiar no desempeñe una actividad retribuida





- Reducción de la jornada de trabajo diaria entre al menos un octavo y la mitad de su duración
- Disminución del salario proporcional a la reducción solicitada
- La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.
- Derecho individual de cada progenitor o familiar.
- En caso de solicitud simultánea de los dos progenitores/familiares por el mismo sujeto causante que trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

E.3. Por cuidado de menor a cargo en caso en caso de afectación por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave, en los siguientes términos y condiciones.

- El disfrute corresponderá al progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente
- Que la enfermedad implique un ingreso hospitalario de larga duración y/o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente
- Limitada como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
- Reducción de la jornada de trabajo, de al menos la mitad de la duración.
- Disminución salarial proporcional a la reducción de jornada solicitada.
- Derecho individual de cada progenitor.
- En caso de solicitud simultánea de los dos progenitores por el mismo sujeto causante que trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- La concreción horaria corresponde al trabajador.
- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/47

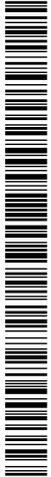
Miércoles, 09 de marzo de 2022

Pág 48

ANEXO I

| Tablas 2021 | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|----------|----------------|-------------|
| Grupo | Nivel | S.Base | Plus Actividad | Plus Trans. |
| Grupo 1 - Directivos | Nivel 1-Director Gerente | 1.701,59 | | 41,26 |
| Grupo 2-Responsables | Nivel 1- JS,JA,JADM,GD | 1.348,45 | | 41,26 |
| Grupo 3- Operaciones/Comercial | Nivel 1-Funerario/Asesor | 1.277,84 | 68,76 | 41,26 |
| | Nivel 2-Funerario | 1.115,39 | 68,76 | 41,26 |
| Grupo 4-Administrativos | Nivel 1- Oficial Administrativo | 1.217,58 | | 41,26 |
| | Nivel 2-Auxiliar Administrativo | 1.051,83 | | 41,26 |
| Grupo 5-Servicios Auxiliares | Nivel 1- Recepcionista | 960,02 | | 41,26 |

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| Disponibilidad | 28,28€ por día de guardia |
| Traslados | 0,29€ por kilómetro recorrido |
| Festivos | 24,77€ por cada festivo |
| Festivos Especiales | 60,60€ por cada festivo especial |
| Horas Nocturnas | 25% S.Base por hora |
| Horas Extras | 20,43€ por hora |





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/47

Miércoles, 09 de marzo de 2022

Pág 49

| Tablas 2022 | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|----------|----------------|-------------|
| Grupo | Nivel | S.Base | Plus Actividad | Plus Trans. |
| Grupo 1 - Directivos | Nivel 1-Director Gerente | 1.710,10 | | 41,46 |
| Grupo 2-Responsables | Nivel 1- JS,JA,JADM,GD | 1.355,19 | | 41,46 |
| Grupo 3- Operaciones/Comercial | Nivel 1-Funerario/Asesor | 1.284,23 | 69,10 | 41,46 |
| | Nivel 2-Funerario | 1.120,97 | 69,10 | 41,46 |
| Grupo 4-Administrativos | Nivel 1- Oficial Administrativo | 1.223,66 | | 41,46 |
| | Nivel 2-Auxiliar Administrativo | 1.057,09 | | 41,46 |
| Grupo 5-Servicios Auxiliares | Nivel 1- Recepcionista | 964,82 | | 41,46 |

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| Disponibilidad | 28,42€ por día de guardia |
| Traslados | 0,29€ por kilómetro recorrido |
| Festivos | 24,89€ por cada festivo |
| Festivos Especiales | 60,90€ por cada festivo especial |
| Horas Nocturnas | 25% S.Base por hora |
| Horas Extras | 20,43€ por hora |

| Tablas 2023 | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|----------|----------------|-------------|
| Grupo | Nivel | S.Base | Plus Actividad | Plus Trans. |
| Grupo 1 - Directivos | Nivel 1-Director Gerente | 1.718,65 | | 41,67 |
| Grupo 2-Responsables | Nivel 1- JS,JA,JADM,GD | 1.361,97 | | 41,67 |
| Grupo 3- Operaciones/Comercial | Nivel 1-Funerario/Asesor | 1.290,65 | 69,45 | 41,67 |
| | Nivel 2-Funerario | 1.126,58 | 69,45 | 41,67 |
| Grupo 4-Administrativos | Nivel 1- Oficial Administrativo | 1.229,78 | | 41,67 |
| | Nivel 2-Auxiliar Administrativo | 1.062,38 | | 41,67 |
| Grupo 5-Servicios Auxiliares | Nivel 1- Recepcionista | 969,64 | | 41,67 |

| | |
|---------------------|-------------------------------|
| Disponibilidad | 28,56€ por día de guardia |
| Traslados | 0,30€ por kilómetro recorrido |
| Festivos | 25,01€ por cada festivo |
| Festivos Especiales | 61,21 |
| Horas Nocturnas | 25% S.Base por hora |
| Horas Extras | 20,43€ por hora |

ID DOCUMENTO : JgQpoALGd9n3ezQN75ggsOEVDVI=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>