



Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN, EN EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD CON FUNCIONAMIENTO A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS DE CASTILLA Y LEÓN (REGCON) Y LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2025-2028 (Nº DE CONVENIO 24100325012018).

VISTA el acta, de fecha 19 de mayo de 2026, de firma del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE LEÓN para los años 2025-2028 (nº 24100325012018), 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 12/2026, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Universidades, Empleo y Comercio (BOCYL 30.06.2026).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 8 de julio de 2026.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Alonso Santos Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2025-2028**CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES:**

ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS. - El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y Comisiones Obreras (CCOO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2.- OBJETO: El presente Convenio, denominado Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de la provincia de León, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del citado sector y el personal que presta sus servicios en ellas.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL: El presente Convenio Colectivo, que será de mínimos, será de aplicación a las relaciones laborales de todas las empresas y centros de trabajo, establecidos o que ese establezcan en la provincia de León, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea la de Pompas Fúnebres (servicios funerarios y gestión de cementerios), entendiéndose por tal las que presten los servicios que a continuación se mencionan con carácter meramente enunciativo: Traslado de cadáveres y de restos, tanto dentro del territorio nacional, como en el extranjero, provisión de féretros e instalaciones de capillas ardientes, tanatorio, servicios de incineración, enterramiento y realización de cuantas gestiones sean preceptivas en relación con las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales, municipales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, contratando por cuenta del cliente todo lo relacionado con la prestación de tales servicios.

ARTÍCULO 4.- AMBITO TERRITORIAL: El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende a la provincia de León.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA Y AMBITO TEMPORAL

Vigencia: El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín oficial de la provincia de León y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el B.O.P.

Ultraactividad. - La denuncia de este Convenio se entenderá automática un mes antes de la finalización de su vigencia; no obstante, si denunciado y expirado este convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, éste continuará vigente con carácter indefinido y en su totalidad hasta la firma de un nuevo acuerdo.

ARTÍCULO 6.- UNIDAD DE CONVENIO Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD: Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social, en uso de sus competencias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algún precepto o apartado del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes lo pida expresamente.

CAPITULO II: JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:

ARTÍCULO 7: JORNADA DE TRABAJO: Se establece una jornada laboral de 40 h. semanales de promedio en cómputo mensual, lo que conlleva 1826 horas anuales. Para el año 2026 la jornada laboral será de 1.818 horas anuales, para el año 2027 será de 1810 y para el año 2028 será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. No obstante, semanalmente se controlará la jornada realizada.

La jornada mensual, dadas las características de servicio público permanente que concurren en las empresas afectadas por este convenio, será distribuida por éstas en función de las necesidades del servicio, pudiendo establecerse, si ello fuere preciso, los turnos y servicios de guardia localizadas que se estimen necesario.

El exceso de la jornada realizada en cómputo mensual, se compensará con descanso en el mes siguiente al de su realización.

Se establece una bolsa de horas anuales de 200 horas, comprendidas en el cómputo de la jornada efectiva anual establecida para cada año de vigencia.

ARTÍCULO 7 bis. - Registro diario de Jornada. - Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, la empresa establecerá un método analógico, digital o telemático de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se adjunta como Anexo II modelos de registro diario de jornada.

ARTÍCULO 8: CALENDARIO LABORAL: El calendario laboral se establecerá anualmente por la dirección de las empresas, informándose antes de su publicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

El mismo será publicado y expuesto en el centro de trabajo antes de que finalice el año anterior a su vigencia.

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: Dadas las especiales circunstancias que configuran la prestación laboral, así como el carácter de servicio público permanente e ininterrumpido de la actividad desarrollada por las empresas, durante los 365 días al año y 24 horas al día, la realización de servicios extraordinarios que tengan consideración de causa de fuerza mayor, el personal vendrá obligado a realizar la cobertura, previa información, a la representación legal de los trabajadores, en caso de existir.

Debido a las especiales características del servicio expuestas anteriormente, la jornada de trabajo se organizará en turnos de trabajo presenciales (de mañana, tarde y/o noche), de obligatoria realización para aquellos trabajadores que sean designados por las empresas. Durante el tiempo de disponibilidad cuando el trabajador sea requerido por la empresa deberá acudir en un plazo máximo de 30 minutos a su centro de trabajo o lugar habitual de prestación de servicios, y en estos casos, únicamente se considerará trabajo efectivo, cuando sus servicios fuesen solicitados, por el tiempo que los mismos duren.

Cuando un trabajador haya realizado su turno de trabajo presencial, sin que el mismo alcance la jornada máxima diaria, y por circunstancias organizativas y de producción sea necesario, la empresa podrá solicitarle que prorrogue jornada por el tiempo que le reste hasta alcanzar la jornada máxima diaria. El tiempo dedicado a dicha prolongación irá frente al defecto de jornada anual si lo hubiese, en caso contrario, el tiempo de ampliación será compensado con descanso en los 30 días siguientes a su realización.

ARTÍCULO 10.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA. Las partes convienen en establecer un régimen de jornada irregular, en atención a las peculiaridades de la actividad desarrollada, y cuya concreción se realizará en cada empresa con participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

El porcentaje máximo de afectación de distribución irregular de la jornada podrá llegar a ser 30% de la jornada anual.

ARTÍCULO 11.- DESCANSO SEMANAL: El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de, dos días ininterrumpidos de promedio en cómputo cuatrimestral. El descanso semanal se efectuará de forma rotativa entre todo el personal de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 12.- DESCANSO ENTRE JORNADAS: Los trabajadores tendrán un descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES: A los trabajadores que les resulte de aplicación el presente Convenio gozarán de 30 días naturales de vacaciones anuales. Los periodos para su disfrute serán fijados por consenso entre la Dirección de la empresa y los trabajadores.

El periodo en que se han de disfrutar dichas vacaciones será, preferentemente, entre los meses de abril a septiembre.

Para el disfrute de las vacaciones, se establecerá un sistema de rotación entre el personal del centro de trabajo que será consensuado entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, y en caso contrario, entre la empresa y los trabajadores, debiendo garantizar el mismo una equidad y rotación entre todo el personal.

ARTÍCULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS: Tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente Convenio para cada uno de los años de vigencia. Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles y cambios de turnos.

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

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas, a elección del/la trabajador/a, por descanso equivalente a razón de 1 hora y 15 minutos por cada hora realizada, o económicamente por un importe igual al que resulte de incrementar en un 15% el valor de la hora ordinaria de trabajo incluidos todos los pluses salariales.

CAPÍTULO III.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:**ARTÍCULO 15: PERMISOS RETRIBUIDOS:**

1. Dos días por fallecimiento del cónyuge o conviviente, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviese que desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de cinco días naturales, de los que al menos cuatro, serán días laborales.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3. Por matrimonio propio quince días naturales y por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad: Un día.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

A los efectos del disfrute de los permisos recogidos anteriormente las parejas de hecho inscritas en un registro oficial se equiparán al matrimonio.

4. Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

5. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: El tiempo necesario para ello, siempre que medie justificación, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

6. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los trabajadores

7. 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.

8. Los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título oficial o profesional, tendrán derecho, sin perjuicio de su retribución, a las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de tener formalizada la matrícula en tales estudios y la justificación, asimismo, de haber concurrido a aquéllos.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10. 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.

11. Los días del permiso siempre se computarán a partir del hecho causante

12. 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.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el

lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

13. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

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

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

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

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

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

15. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación

legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

ARTÍCULO 16.- ASUNTOS PROPIOS: Todos los trabajadores del servicio, dispondrán de 1 día anual para asuntos propios, no recuperable, previo aviso y sin perjuicio del funcionamiento normal de la empresa.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Quien cuente con, al menos, seis meses de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El trabajador en excedencia voluntaria una vez finalizada la misma sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

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

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación. Se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 18.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO:

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

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

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

ARTÍCULO 19: Quienes hayan disfrutado alguno de los derechos recogidos en los apartados anteriores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 20.- CONTRATACIÓN: En materia de contratación laboral se estará dispuesto a lo establecido en cada momento en la legislación vigente, con las particularidades pactadas en este capítulo.

ARTÍCULO 21.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA: Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere, su duración no podrá ser superior a los 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (12 meses)

CAPITULO V.- VICISITUDES Y OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL:

ARTICULO 22.- ROPA DE TRABAJO: Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a suministrar las prendas necesarias para que los/as trabajadores/as a su servicio estén uniformados/as. Se entregarán dos uniformes completos de verano (en mayo) y otros dos de invierno (en septiembre), así como las correspondientes prendas de abrigo y calzado que pudiera entenderse necesario para la prestación de servicios.

Igual tratamiento tendrá la uniformidad obligatoria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como equipos de protección individual.

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

ARTICULO 23.- SANCIONES DE TRÁFICO: 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 origen de dichas sanciones sean imputables a éstos/as.

Quando las sanciones impuestas comporten la suspensión del permiso de conducir por periodo 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.

ARTICULO 24.- FORMACIÓN: El trabajador y trabajadora tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

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

CAPITULO VI. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

ARTÍCULO 25.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, ÁREAS FUNCIONALES, FUNCIONES, PUESTOS DE TRABAJO O ESPECIALIDADES PROFESIONALES: El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura con carácter principal, en grupos profesionales.

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

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

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

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

Grupo II: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

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

sea compatible en el tiempo con sus funciones de dirección y vigilancia. Asimismo, tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

Grupo III: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

- Comercial o Vendedor/a: Es el/la trabajador/a encargado/a de la venta, asesoramiento e información al público, ya sea a domicilio, en oficinas, o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que aquella oferte o preste. Además de las actividades puramente comerciales, llevará a cabo todas las tareas administrativas que se deriven de los procesos en los que interviene, apoyando al departamento administrativo.

Grupo IV: Se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador/a, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

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

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

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

- Conductor/a-Funerario/a de 1ª: Es el/la trabajador/a encargado/a de ofrecer y contratar las diversas modalidades de los servicios. Evacuará los documentos relacionados con la prestación de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc. Llevará a cabo la entrega a domicilio de los féretros, el traslado de cadáveres desde la cámara mortuoria hasta el coche fúnebre, y desde las clínicas al domicilio o al tanatorio, y demás tareas similares, ya sea en traslado nacional o internacional. Efectuará la instalación de capillas ardientes, túmulos, vestición y acondicionamiento del cadáver y demás tareas similares. Tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto o furgón fúnebre, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el vehículo fúnebre y desde éste hasta la sepultura. Atenderá al buen estado y limpieza del vehículo/s que se tengan que utilizar en próximos servicios, siendo responsable de la dotación y cometido del vehículo que le sea asignado, otras tareas para el correcto desempeño de la actividad y la conservación de materiales, medios, instalaciones y herramientas de uso funerario. Asimismo, confeccionará coronas, centros y arreglos florales y los entregará donde sea menester. También realizará las tareas de incineración, siempre que estas se lleven a efecto en instalaciones propias de la empresa.

- Conductor/a Funerario de 2ª: Desempeña las mismas funciones que el/la Conductor/a-Funerario/a, incluida la instalación de féretros, túmulos y capillas ardientes, así como vestición y acondicionamiento de cadáveres, pero sin realizar los trámites necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de los servicios de la empresa otras tareas para el correcto desempeño de la actividad y la conservación de materiales, medios, instalaciones y herramientas de uso funerario. Igualmente cuidará de la conservación y mantenimiento de los vehículos de la empresa. Será necesario la realización de trabajos de ésta categoría, durante el periodo de 2 años, para poder acceder a la Categoría de Funerario de 1ª.

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

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

- Mozo y/o Auxiliar de Tanatorio: Son aquellos/as trabajadores/as que se ocupan, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, de recoger o entregar la documentación y atender a las solicitudes de los clientes, indicándoles de quién o dónde pueden obtener respuesta a cada demanda concreta. Asimismo, vigilan los puntos y accesos de las instalaciones de

la empresa. Atender llamadas telefónicas y cualquier otra tarea para el correcto desempeño de la actividad y la conservación de materiales, medios, instalaciones y herramientas de las instalaciones. Podrán simultanear las anteriores labores con las de florista, telefonista y cafetería. Igualmente tendrán a su cargo el cuidado, control y mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

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

VII.- RETRIBUCIONES:

ARTÍCULO 26.- SALARIO: El salario de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio son los establecidos en las tablas salariales del Anexo I.

ATRASOS. - Los atrasos, se abonarán de una sola vez, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del convenio en el BOP

ARTÍCULO 27.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, por el importe de Salario base más plus convenio, que se devengarán los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 28.- PLUS NOCTURNIDAD: Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo que realicen jornada laboral nocturna (entendiendo por tal la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas), percibirán un 'plus de nocturnidad' en función del número de horas que se realicen en dicha jornada nocturna, equivalente al 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional.

ARTÍCULO 29.- PLUS DE GUARDIA Y RETEN:

Con efectos del 31 de diciembre de 2.021, se eliminó el plus de guardia y retén, pasando a ser sustituido por el complemento de disponibilidad regulado en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD. - Debido a las especiales características del servicio público que prestan las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, la disponibilidad será obligatoria para todo el personal que, por sus funciones específicas, sea designado para tales cometidos por la empresa.

La disponibilidad consistirá en que el trabajador esté localizable e inmediatamente disponible, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, para acudir a los servicios que se le puedan encomendar fuera de su jornada laboral, teniendo el tiempo de media hora para acudir al centro de trabajo o al servicio encomendado, debiendo ejecutar las labores necesarias para la debida atención del servicio encomendado.

El tiempo de disponibilidad será el comprendido entre el final de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo.

El importe económico correspondiente al plus de disponibilidad será de 150 € mensuales, por 12 meses para el año 2026, 175 € € mensuales, por 12 meses para el año 2027, y 200 € mensuales, por 12 meses para el año 2028

A los efectos de cómputo de jornada anual, las horas efectivas de trabajo realizadas durante el periodo de disponibilidad, se detraerán de la bolsa de horas anuales. El número máximo de horas de la bolsa será de 200 anuales. Cuando se realicen horas efectivas de trabajo, durante el periodo de disponibilidad, se respetarán los descansos semanales y diarios establecidos legalmente.

En las empresas de hasta tres trabajadores se garantizará un descanso semanal al mes, sin exigencia de tiempo de disponibilidad.

En las empresas de 4 o más trabajadores, las empresas organizarán el tiempo de disponibilidad garantizando al menos el 50% de los descansos semanales sin exigencia del tiempo de disponibilidad.

Si se hubiera consumido la totalidad de las horas de la bolsa anual, el tiempo de trabajo efectivamente realizado, durante el tiempo de disponibilidad, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

En todo caso, se respetarán los acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores de cada empresa, que tengan reguladas o reconocidas en este complemento."

ARTÍCULO 31.- PLUS DE TRASLADO DE CADÁVERES. - Atendiendo a los numerosos viajes que se realizan en este sector, y siempre y cuando la persona trabajadora tenga que realizar traslados con un kilometraje superior a los 130 km (ida y vuelta), percibirá la cantidad de 0,12 € por kilómetro recorrido, denominado plus por servicio de traslado de cadáveres.

ARTÍCULO 32.- PLUS FESTIVOS A partir del 1 de enero de 2026, el personal que preste sus servicios un día festivo o especial, percibirá una compensación económica por cada festivo nacional, regional, local, o el día de nochebuena o nochevieja de 30 € fijos durante toda la vigencia del convenio"

ARTÍCULO 33.- PLUS CONVENIO. Por las especiales características del sector y las condiciones en las que los trabajadores prestan el servicio se establece un plus convenio de 30 € por 14 pagas desde 1 de enero de 2025 y durante toda la vigencia del mismo. Este plus no será compensable ni absorbible.

ARTÍCULO 34.- DIETAS Y GASTOS: Se abonarán todos los gastos de viaje que se efectúen, siempre que se justifiquen.

ARTÍCULO 35.- 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. 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, ésta podrá retenerse de la liquidación pendiente dichas cantidades anticipadas, teniendo la condición de cantidades compensables, vencidas, líquidas y exigibles.

ARTÍCULO 36.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN:

Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual.

ARTÍCULO 37.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: Para el personal afectado por el presente convenio, que a 01-01-2026 y después de establecidas las nuevas tablas salariales tuviese unas condiciones retributivas más beneficiosas en cómputo anual que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en su totalidad.

ARTÍCULO 38.- PAGO DE SALARIOS: El pago de las retribuciones se realizará obligatoriamente mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador, no sirviendo como justificante del pago del salario ningún otro sistema.

CAPITULO VIII.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

ARTICULO 39.- 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, así como las vacaciones que en su caso hubieran disfrutado en demasía en el cómputo anual según el presente Convenio.

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

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

CAPITULO IX.-REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 40.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES: Las faltas cometidas por los empleados de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves y muy graves.

A.-Faltas leves. Se consideran faltas leves:

- 1.-Las de impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cuando la misma sea superior a cinco minutos e inferior a quince, que causen perjuicio reparable.
- 2.- La desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen con la Empresa, o la desobediencia a los superiores, siempre que tales actitudes no se manifiesten de palabra, en cuyo caso se consideran como faltas graves.
- 3.- Las relativas a la falta de pulcritud personal y del uniforme.
- 4.- No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

5.-No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono, lo que se deberá hacer en el plazo máximo de cinco días después de haber realizado dicho cambio.

6.-La inobservancia intranscendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene, siempre que ello no dé lugar a un accidente o se ocasione algún daño personal o material, en cuyo caso se considerará como falta grave.

B.-Faltas graves. Se consideran faltas graves:

1.- Las de impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cuando las mismas se lleven a cabo por el trabajador de forma reiterada.

2.- No acudir al trabajo sin causa justificada, ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso, o el retraso injustificado superior a quince minutos.

3.- Pronunciar insultos o palabras malsonantes durante la prestación de los servicios, así como sostener discusiones injustificadas durante el trabajo.

4.- No comunicar a la Entidad las situaciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales y a las retribuciones netas del trabajador, lo que se deberá realizar dentro de los cinco días siguientes a los que dichas situaciones se modifiquen, así como incumplir los plazos de preaviso en los casos de cese voluntario en la Empresa.

5.-Falsear los datos en las declaraciones que deba formular el trabajador, sea cual sea la finalidad para la que se soliciten.

6.- La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se considera como falta muy grave.

7.- Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se consideran faltas muy graves.

8.- El solicitar o aceptar propinas de los usuarios de los servicios que presta la Sociedad.

9.- La inobservancia de normas o medidas reglamentarias de la que se deriven consecuencias a terceros.

C.-Faltas muy graves. - Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.- Pronunciar insultos o palabras malsonantes durante la prestación de los servicios, así como sostener discusiones violentas durante el trabajo.

11.- La simulación de enfermedad o accidente.

12.- Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

D.-Sanciones.

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

a) Por la comisión de una falta leve: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por la comisión de falta grave: Amonestación por escrito con constancia en el expediente personal o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por la comisión de falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días, o despido.

E.-Prescripción de las faltas

1. La facultad de la Empresa para imponer sanciones prescribirá:

a) En el caso de falta leve: A los diez días.

b) En el caso de falta grave: A los veinte días.

c) En el caso de falta muy grave: A los sesenta días.

2. El cómputo de los plazos a que se refiere el punto anterior se iniciará desde que fuera conocida la falta, o pudiera conocerse la misma, por la Dirección de la Empresa.

Las faltas prescribirán, en todo caso, transcurridos seis meses desde la comisión de las mismas.

CAPITULO X.- DERECHO SINDICAL:

COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO 41.- COMISIÓN PARITARIA, DE ESTUDIO Y DE SEGUIMIENTO: Dentro de los quince días siguientes al de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por dos 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 dos 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 del mismo.

b) Seguir la marcha de la Empresa para su información a los representantes de los trabajadores.

c) Estudiar cualquier otra cuestión que afecte a las relaciones de trabajo y se derive del presente Convenio.

d) Remitir el Texto del Convenio para su homologación y registro, por la Autoridad Laboral competente.

e) 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.

f) De igual forma será escuchada, de forma previa a las vías administrativas y jurisdiccionales en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados. En estos efectos, la Comisión Mixta Paritaria adoptará Resolución y levantará el correspondiente Acta el mismo día en que se celebre la reunión.

g) 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 art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y emitirá su opinión en el plazo de 7 días desde que tenga entrada a la citada Comisión.

2.- La comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada seis 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.

3.- 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 tuvieran 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 a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos y, por tanto, expedita la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.

4. Los acuerdos y/o resoluciones de la comisión paritaria, a excepción de las relativas a la materias recogidas en las letras f) y g) ordinal 1º 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.

5. 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 dos 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.

6. Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, las partes se someterán, al procedimiento de mediación establecido en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

7. En lo no previsto en el presente texto se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Laboral vigente, en especial al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre, y normas complementarias.

Asimismo, y dando cumplimiento al Acuerdo entre CECAL, CCOO, y UGT, III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, de fecha 12 de abril de 2017, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPITULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 42.- SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 y 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello, la Empresa planificará anualmente la política a seguir en Seguridad y Salud Laboral, acogiendo a cualquiera de las modalidades legales vigentes, para disponer de un Servicio de Prevención.

Se entiende por Servicio de Prevención el conjunto de medios necesarios para la realización de la actividad preventiva.

ARTÍCULO 43.- COMPROMISO DEL TRABAJADOR. Cada trabajador deberá velar no sólo por su propia salud y seguridad, sino también por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

CAPÍTULO XII

ARTÍCULO 44.- 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 45.- 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 46.- Planes de Igualdad:

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

2. 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.

ARTÍCULO 47. - 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 podrán contemplar, 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.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ARTÍCULO 48. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024)

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres etc.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar

una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En todo caso se respetarán las condiciones pactadas en cada empresa

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. - DERECHO SUPLETORIO.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; 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.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. - GÉNERO NEUTRO

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una lectura y escritura demasiado compleja.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 19 de mayo de 2026

ANEXO I.- TABLA SALARIALES 2025,2026,2027 y 2028

Tabla Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial del Sector de Pompas Fúnebres de León 2025

CATEGORÍAS	2025	
	Mensual	Anual
Encargado	1.426,92 €	19.976,84 €
Comercial	1.314,85 €	18.407,85 €
Oficial Administrativo	1.202,78 €	16.838,86 €
Auxiliar Administrativo	1.090,71 €	15.269,88 €
Conductor Funerario 1ª	1.202,78 €	16.838,86 €
Conductor Funerario 2ª	1.090,71 €	15.269,88 €
Personal de cementerio	1.090,71 €	15.269,88 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.090,71 €	15.269,88 €
Personal de limpieza	1.034,67 €	14.485,38 €

**En todo caso se garantiza el SMI vigente en cada momento

Tabla Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial del Sector de Pompas Fúnebres de León 2026

CATEGORÍAS	2026	
	Mensual	Anual
Encargado	1.470,62 €	20.588,74 €
Comercial	1.355,19 €	18.972,69 €
Oficial Administrativo	1.239,76 €	17.356,63 €
Auxiliar Administrativo	1.124,33 €	15.740,57 €
Conductor Funerario 1ª	1.239,76 €	17.356,63 €
Conductor Funerario 2ª	1.124,33 €	15.740,57 €
Personal de cementerio	1.124,33 €	15.740,57 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.124,33 €	15.740,57 €
Personal de limpieza	1.066,61 €	14.932,54 €

**En todo caso se garantiza el SMI vigente en cada momento

**Tabla Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial del
Sector de Pompas Fúnebres de León 2027**

CATEGORÍAS	MENSUAL	SALARIO ANUAL
Encargado	1.515,64 €	21.219,01 €
Comercial	1.396,75 €	19.554,47 €
Oficial Administrativo	1.277,85 €	17.889,93 €
Auxiliar Administrativo	1.158,96 €	16.225,39 €
Conductor Funerario 1ª	1.277,85 €	17.889,93 €
Conductor Funerario 2ª	1.158,96 €	16.225,39 €
Personal de cementerio	1.158,96 €	16.225,39 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.158,96 €	16.225,39 €
Personal de limpieza	1.099,51 €	15.393,12 €

**En todo caso se garantiza el SMI vigente en cada momento

**Tabla Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial del
Sector de Pompas Fúnebres de León 2028**

	MENSUAL	SALARIO ANUAL
Encargado	1.562,01 €	21.868,18 €
Comercial	1.439,55 €	20.153,70 €
Oficial Administrativo	1.317,09 €	18.439,23 €
Auxiliar Administrativo	1.194,63 €	16.724,75 €
Conductor Funerario 1ª	1.317,09 €	18.439,23 €
Conductor Funerario 2ª	1.194,63 €	16.724,75 €
Personal de cementerio	1.194,63 €	16.724,75 €
Azafatos/Recepción/Mozo/ Auxiliar Tanatorio	1.194,63 €	16.724,75 €
Personal de limpieza	1.133,39 €	15.867,51 €

**En todo caso se garantiza el SMI vigente en cada momento

ANEXO II

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

Nombre/Razón social: _____

CIF: _____

CCC: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

TRABAJADOR

Nombre: _____

NIF: _____

NASS: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NAF: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador