



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo del sector "Empresas prestadoras de servicios funerarios de la provincia de Badajoz". (2019062413)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector "Empresas prestadoras de servicios funerarios de la provincia de Badajoz" —código de convenio 06000755011993— que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019, de una parte, por la Asociación de Pompas Fúnebres (ASEPOFUBA), en representación de los empresarios y de otra, por las organización sindical CCOO en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE :

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

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

Mérida, 26 de septiembre de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO
PROVINCIAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y
EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS FUNERARIOS
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Preámbulo.

Este Convenio Colectivo ha sido pactado entre la Asociación de Pompas Fúnebres (ASEPOFUBA) y por la Central Sindical Comisiones Obreras (CCOO). Las partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio.

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Este compromiso conlleva eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados/as por razones de discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en Badajoz capital y su provincia.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Lo pactado en el presente Convenio Colectivo, incluido el régimen disciplinario, obliga a todas las empresas Prestadoras de Servicios Funerarios incluidas en el ámbito territorial anterior, y a todo el personal que preste sus servicios en las mismas.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

La duración del convenio sería de cuatro años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, considerándose prorrogado de año en año, caso de no ser denunciado por ninguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.º Convenio más ventajoso.

Asimismo en el caso de que se estableciera un Convenio para Empresas Prestadoras de Servicios Funerarios de ámbito superior al presente, los trabajadores/as de forma colectiva tendrán derecho a optar dentro del plazo de 30 días siguientes a su publicación el que consideren más ventajoso.

**Artículo 5.º Salario Base.**

Es el componente del salario que retribuye la jornada normal y completa establecida, que será para las distintas funciones establecidas en los Grupos profesionales el que bajo idéntico epígrafe consta en el anexo III del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.º Plus de convenio.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus por este concepto, cuya cuantía será para cada función el que bajo idéntico epígrafe consta en el anexo III del presente Convenio.

Artículo 7.º Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio y que realizan su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad equivalente a un 25 % del Salario base + plus convenio.

Artículo 7 bis. Plus función horno crematorio.

El trabajador/a con función de conductor/a funerario/a que, con formación necesaria para ello, además de las tareas previstas para dicha función, se ocupa además de realizar las tareas necesarias de cremación de un cadáver o restos cadavéricos, la manipulación y mantenimiento básico de los hornos crematorios, así como la limpieza y cuidado de maquinarias y otros elementos necesarios para el desempeño de esta tarea percibirá, en los periodos en que se realice esas tareas adicionales la cantidad de 50 € mensuales.

Este plus será únicamente de aplicación a los trabajadores/as que realizan simultáneamente las labores de conductor/a funerario y operario/a de horno y no a los operarios de horno que realizan exclusivamente estas tareas.

Artículo 8.º Actualización de salarios.

Se acuerda para el año 2019 una subida en el salario base de un 0,9 %.

Se acuerda para el año 2020 una subida en el salario base de un 1,20 %.

Se acuerda para el año 2021 una subida en el salario base de un 1,30 %.

Se acuerda para el año 2022 una subida en el salario base de un 1,50 %.

Se acuerda la misma subida salarial para cada año, para el plus de convenio en todas las categorías.



El importe del resto de complementos salariales y extrasalariales establecidos en el presente convenio colectivo no experimentarán revisión alguna durante la vigencia del mismo y sus prórrogas.

Los incrementos en el salario base se calcularán sobre la tabla salarial del año anterior.

Esta cantidad no será abonada por las empresas que en los recibos de salarios y a cuenta del Convenio hayan satisfecho con anterioridad la misma o superior cuantía, quedando ambas partes liberadas de este compromiso siempre que documentalmente se constate el efectivo abono de esa cantidad a cuenta del convenio.

Las subidas salariales acordadas se aplicarán con retroactividad al día uno de Enero de 2019, dando posibilidad a las empresas que no hubiesen actualizado los mismos que el abono de los atrasos se realice en los tres meses posteriores a la publicación del convenio.

Artículo 9.º Antigüedad.

El módulo para el cálculo y abono al trabajador/a del complemento personal de antigüedad será el salario base que disfruten el momento de su vencimiento. La cuantía de antigüedad será el 2 % por cada año de servicio.

El importe de cada precio de antigüedad comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 10.º Pagas Extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus trabajadores y trabajadoras las siguientes pagas extraordinarias:

Una el 15 de marzo, una el 15 de julio y otra por Navidad, el 15 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será igual a la media de los tres meses anteriores al devengo de la paga, sobre el total de las retribuciones de la nómina. En caso de que el trabajador/a esté en situación de IT, el importe será el de la media de los tres meses inmediatamente anteriores a la baja. Se abonará el día hábil anterior a la fecha indicada.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

Su realización será voluntaria, salvo las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes, cuyo cumplimiento será obligatorio.



Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico o, previo pacto con el trabajador/a afectado, ser compensadas en tiempo libre, con un incremento en ambos casos del 75 % sobre la hora ordinaria.

Artículo 12.º Jornada laboral.

La jornada laboral tendrá una duración máxima anual de 1826 horas, consideradas en cómputo anual, entendiéndose las que excedan de dicho número como extraordinarias y abonándose con arreglo a lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

Artículo 13.º Descanso semanal.

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio consecutivos que disfrutará de forma rotativa.

Por su cualidad de servicio permanente la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical, de forma que ningún trabajador/a trabaje dos festivos consecutivos, incluidos los domingos.

Tanto el descanso semanal como los festivos figurarán en el cuadro horario de la empresa.

Artículo 14.º Fiestas.

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Artículo 15.º Domingos y festivos.

Para el personal afectado a este convenio, el trabajo en día festivo será rotativo, de acuerdo con el número de trabajadores de cada grupo, de forma que ningún trabajador/a trabaje dos festivos consecutivos incluidos los domingos.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los domingos y días festivos tendrán una retribución compensatoria 43,80 € o, en su defecto por el tiempo proporcional utilizado en la realización del servicio. Tras prestar servicio en festivos —los 14 anuales—, el trabajador/a dispondrá de un día de descanso compensatorio.

Artículo 16.º Plus Nochebuena y Nochevieja.

Los trabajadores y trabajadoras que estén de guardia los días 24 ó 31 de diciembre desde las 21 horas hasta las 8 del día siguiente, en el tanatorio o dependencias de la empresa, así como aquellos que tuvieran que estar localizados por si tuvieran que realizar algún servicio, percibirán las siguientes cantidades:



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

En modo alguno serán acumulables los anteriores tramos, por lo que quien realice alguna salida percibirá conforme al número de ellas que efectúe, sin cobrar por tanto la cantidad estipulada por disponibilidad.

Por otra parte, los trabajadores/as que estuviesen percibiendo una cantidad superior a la establecida les será respetada, en cuyo caso no percibirán ni tendrán derecho a que se les abone cualquiera de los tramos establecidos. Y respecto a aquellos/as que percibieran una cantidad inferior a la establecida, se acomodarán a las cuantías de los nuevos tramos, dejando por tanto de recibir el importe inferior que se les viniera abonando.

Artículo 17.º Calendario laboral.

El calendario laboral anual deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo y deberá contener la siguiente información:

El horario de trabajo diario en la empresa.

La jornada semanal de trabajo.

Los días festivos y otros días inhábiles.

Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 18.º Vacaciones anuales.

Los trabajadores y trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas anuales y fijándose una rotación para su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El trabajador/a conocerá la fecha que le corresponda, dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

**Artículo 19.º Permisos retribuidos.**

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia al médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
2. 15 días por matrimonio o registrarse en el registro de parejas de hecho.
3. Tres días por nacimiento de hijos, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero/a con quien conviva habitualmente.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4. Un día por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Dos en caso de producirse fuera de la localidad.
5. Un día por traslado de domicilio.
6. Un día por matrimonio de hijo o hermano.
7. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes parciales o finales cuando éstos cursen estudios de formación profesional, oficial o académico y para obtener el permiso de conducir. En tales casos deberá aportar justificación correspondiente.
8. Un día por bautizo de los hijos o hijas.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
10. Por el tiempo indispensable para acudir con un hijo/a menor de 16 años a consulta médica, previa justificación de ésta.

Artículo 20.º Excedencias.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

Voluntaria:

1. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador/a, siendo requisito de su concesión que el trabajador que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.



2. Durante el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.
3. La excedencia voluntaria se concederá por un máximo de cinco años y un mínimo de cuatro meses.
4. El excedente voluntario que no solicite el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta causará baja definitiva en la empresa.
5. El reingreso de excedente voluntario está condicionado a que exista vacante en su función o similar dentro del Grupo profesional en el que se encuentre clasificado en la empresa; si no existiera vacante, el reingreso no tendrá lugar hasta que se produzca ésta.

Forzosa:

1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa al personal cualquiera de las causas siguientes:
 - a) Nombramiento por decreto para el cargo político o designación para cargo de representación sindical o de carácter público desempeñado en virtud de aquella investidura, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.
 - b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
2. Al personal en situación de excedencia forzosa se le conservará su puesto de trabajo y se le computará, a los efectos de antigüedad, todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante el periodo al percibo de retribución.
3. La reincorporación de los excedentes a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días, como máximo, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera establecida en el párrafo b) del apartado anterior, en el que el plazo será de dos meses. Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la empresa.
4. La empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con interinos, los que cesarán al reingresarse aquellos forzosos.
5. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un



nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia; el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 21.º Funciones y grupos profesionales.

El personal a que se refiere el presente convenio, según la función que desarrolla, quedará comprendido en los Grupos profesionales fijados en el anexo I.

La clasificación del personal consignado en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de que las empresas tengan cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad del trabajo normal y cláusulas no lo requieren.

Artículo 22.º Promoción profesional y ascensos.

Se establece un régimen de ascensos del personal, consistente en que las vacantes que se produzcan se cubrirán preferentemente con el personal de la empresa que acredite la titulación o conocimientos necesarios. Las empresas facilitarán previamente a estos empleados si fuera preciso, cursos o cursillos de formación al efecto.

Artículo 23.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, automatización y modernización considere oportunos.

Cuando estos derechos supongan modificaciones de las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo, en caso de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo.

Artículo 23 bis. Régimen de disponibilidad.

Mediante acuerdo individual, la empresa y los trabajadores podrán establecer un régimen de disponibilidad que será de obligado cumplimiento para éstos.

**Artículo 24.º Salud Laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Las empresas se comprometen a respetar al máximo todas cuantas normativas legales y de seguridad se establezcan en cuanto a manipulación de cadáveres judiciales e infectocontagiosos.

Se establece asimismo que para el caso de servicios judiciales y aquellos en los que fueran necesarios, las empresas dotarán a sus trabajadores de guantes, de mascarillas a fin de que estos medios de prevención sean utilizados obligatoriamente por los mismos en dichos servicios.

Asimismo se acuerda que a instancia de la empresa en un plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria del mismo celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un posible programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención y riesgos.

En este caso, se solicitará previamente los oportunos estudios de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, que servirá de base a la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención de riesgos que sean acordadas al efecto.

Artículo 25.º Vestuario y lavabos.

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de vestuarios provistos de armarios metálicos o de madera para que los trabajadores y trabajadoras puedan cambiarse de ropa, dejar éstas y sus efectos personales debidamente recogidos. Los armarios estarán provistos de llave que se entregarán a cada trabajador/a.

A estos locales estarán acopladas las salas de aseo dispuestas con lavabos y duchas, con agua fría y caliente. El número de grifos será de uno por hasta diez trabajadores y el de duchas de una por hasta diez operarios, al menos una de cada cuatro duchas se instalará en cabinas individuales.

Artículo 26.º Incapacidad Temporal.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a causa de una enfermedad común o profesional o accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión y el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del 10.º día de la baja.

**Artículo 27.º Revisión médica.**

Las empresas, a través de sus respectivos Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se comprometen a someter a todo su personal a una revisión médica preventiva, cada seis meses, de los resultados de la misma se entregará informe escrito al trabajador. La citada revisión se realizará dentro de la jornada laboral.

Artículo 28.º Ayudas por defunción.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a servicios funerarios gratuitos, para la conducción de su cadáver y traslado en su caso, a la localidad de su residencia. Igualmente, los fallecimientos ocurridos por un trabajo en acto de servicio, fuera del término municipal, o en la localidad en que preste servicio el trabajador, la empresa correrá con los gastos que se ocasionen con motivo del traslado a la localidad de residencia del trabajador.

Artículo 29.º Seguro de Vida o Accidente.

Los empresarios de empresas prestadoras de servicios funerarios suscribirán una póliza de seguros individual o colectiva, que cubra las contingencias derivadas de accidentes por muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, en la cuantía de 18.841 €.

Artículo 30.º Ayuda de discapacitados.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados físicos o psíquicos, percibirán de la empresa la cantidad 42,04 € al año.

Artículo 31.º Anticipos reintegrables.

La empresa podrá conceder anticipos reintegrables por importe de una mensualidad de salario base por trabajador, a pagar hasta un máximo de doce meses sin intereses.

Artículo 32.º Uniformidad.

Las empresas facilitarán a cada trabajador/a afectado por el presente convenio dos uniformes completos, uno para el verano que se entregará en mayo, y otro para el invierno que se dará en el mes de septiembre, incluyendo zapatos.

Para el periodo de invierno, se dotará al personal que por su actividad lo requiera, de un impermeable cada año.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad debiendo cuidar al máximo su prestación.

**Artículo 33.º Complemento por desplazamiento.**

El personal que por el cumplimiento de las funciones de su cometido tenga que desplazarse fuera de las localidades de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir un complemento por desplazamiento determinado en el párrafo siguiente.

El personal que sea designado para efectuar un servicio de traslado de difuntos fuera del término municipal, dependiendo de la distancia del recorrido entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano, el complemento siguiente:

Distancia inferior a 50 km	4,20 €
Distancia superior a 50 km dentro de la provincia	7,00 €
Distancia superior a 50 km en provincias limítrofes	49,06 €
Distancia superior a 200 km en el extranjero	77,09 €

Artículo 34.º Dietas.

La empresa abonará a los trabajadores que se desplacen fuera de la población del centro de trabajo, los gastos que se efectúen previa presentación por parte de los trabajadores de los justificantes correspondientes.

Artículo 35.º Kilometraje.

La empresa, para el supuesto de que los trabajadores/as tuvieran que utilizar su vehículo propio, para las funciones propias de su puesto de trabajo, abonarán la cantidad de 0,18 €/km recorrido; no obstante, tendrán la posibilidad a su instancia de facilitar el vehículo de la empresa para que los trabajadores presten citado servicio.

Artículo 36.º Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Este régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa independientemente del grupo profesional en que estén encuadrados.



Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan de 20 minutos durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material o falta de uniformidad.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
5. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
6. La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.
2. El descuido, negligencia, error o demora inexcusable en la ejecución de cualquier trabajo, siempre y cuando no cause perjuicio a la empresa o no exista reclamación por parte de tercero.
3. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
4. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los útiles, herramientas o vehículos de la empresa que tuvieran a su cargo, o en la uniformidad.



9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto y consideración.
10. Las discusiones o altercados con sus compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
11. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar negativamente a la imagen de la empresa, o que produzca queja de los compañeros de trabajo o clientes. La reincidencia se considerará falta muy grave.
12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
13. El acoso sexual.
14. Embriaguez o drogadicción habitual cuando no redunde en el rendimiento en el trabajo en cuyo caso tendrá la consideración de muy grave.

Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.
2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la Empresa, así como emplearlos para su uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.
4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a las personas, sea cual fuese el importe.
5. El descuido, negligencia, error o demora inexcusable en la ejecución de cualquier trabajo, cuando cause perjuicio a la empresa o exista reclamación por parte de tercero.
6. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento del trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
8. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad a la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, subordinados y mandos.



10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, incumpliendo los objetivos legalmente establecidos.
11. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
14. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.
15. La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
16. Aceptar cantidades económicas en objeto de gratificaciones por los servicios de empresa.
17. Hacer propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras se esté de servicio.
18. 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.

Artículo 37.º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo dieciséis a sesenta días.



— Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Artículo 38.º Acción Sindical.

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en la materia que se da aquí por reproducida.

Artículo 39.º Información en materia de contrataciones.

Sobre el derecho de información con relación a los contratos y finiquitos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.º Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes, que tendrá aquellas funciones que la normativa laboral contemple.
2. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.
3. La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro personas, dos por la representación empresarial y otras dos por la representación sindical firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la Comisión Paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.
4. Con carácter general la Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.
5. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la Comisión Paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma. Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la Comisión Paritaria como en la permanente de ésta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes. Para los casos en que la Comisión Paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito estatal. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio, tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.



6. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la FSS-CCOO de Extremadura, sito en Badajoz-06005, en la avenida de Colón, n.º 6. A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico:

areaprivadas@extremadura.ccoo.es

7. Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por las organizaciones empresariales:

- ASEPOFUBA.

Por las organizaciones sindicales:

- CCOO.

Artículo 41.º Cláusula de descuelgue.

La no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, éste deberá notificarse a la Comisión Paritaria del mismo.

Artículo 42.º Plan de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes principios, que se aplicarán a las empresas que se adhieran al presente plan:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de



manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

— Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

— Principio de indemnidad frente a represalias:

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades se encuadrarán en diversas materias; así, las empresas que se adhieran al plan de igualdad podrán implementar las siguientes acciones:

— Acciones positivas en materia de acceso al empleo y formación:

Incluir en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la recomendación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso.

Eliminar cuestiones relativas a algunos datos personales del impreso de solicitud de empleo (estado civil, hijos,..), así como de la vida privada de los candidatos.

Establecer medidas de acción positiva en materia de contratación, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño o procedimientos equivalentes.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.



— Acciones positivas en materia de formación:

Analizar la posibilidad de potenciar la realización de cursos a distancia (e-learning) o mixtos, que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, tales como excedencias, maternidades, reducciones de jornada o enfermedades de larga duración.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, destinadas a la mejora del desempeño profesional, relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando, que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades, etc., al objeto de que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa a través de los medios disponibles.

Procurar que las acciones formativas se programen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto en la vida personal y familiar.

— Acciones positivas en materia de retribución:

Realizar un seguimiento de la brecha salarial para poder analizar su evolución y relación de la misma con el porcentaje salarial por sexo respecto a la media de las nuevas incorporaciones a la organización.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad, no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

— Acciones positivas en materia de conciliación:

Realizar un seguimiento desagregado por sexos de la utilización de las distintas medidas de conciliación.

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Informar a los empleados sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Facilitar la flexibilidad en la distribución de las vacaciones, para dar cobertura al cuidado y atención a los hijos, en periodo de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso, de acuerdo con las necesidades organizativas, y garantizándose la atención del servicio.



Realizar estudios tendentes a determinar, en su caso, un programa de ayudas (becas, anticipos, etc.) o acuerdos institucionales para favorecer la atención y cuidado de hijos en periodos no lectivos o vacacionales, para la realización de actividades tales como colonias, escuelas estivales, campamentos de verano, etc., en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia.

— Acciones positivas en materia de comunicación:

Reservar espacios en los medios de comunicación de las empresas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo extender estos a las mismas.

Participar en cursos y charlas sobre la materia de igualdad.

Divulgar la Ley de Igualdad a través de los medios de comunicación establecidos en las empresas.

— Acciones positivas en materia de prevención del acoso:

Realizar acciones de comunicación sobre los procedimientos de prevención del acoso y los canales de denuncia.

Establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

Artículo 43.º Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal vigente, así como lo recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**ANEXO I****ESPECIFICACIÓN DE LOS GRUPOS
PROFESIONALES Y LAS FUNCIONES INCLUIDAS
EN LOS MISMOS****GRUPO I*****Director, Gerente o Jefe de Oficinas.***

Ejerce funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo 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.

Responsable de Servicios, Responsable de Administración y Responsable Comercial.

Es el empleado que se encuentra a las inmediatas órdenes de la Dirección del Centro de Trabajo, pudiendo tener 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 Profesional, haciéndolos compatibles en el tiempo con sus funciones de control y vigilancia.

Agente de ventas.

Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya de prestar servicio o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse.

Agente de compras.

Tiene por misión de adquisición de los bienes y efectos relativos al tráfico de la empresa.

Cuando no sea necesario proveer la plaza de Agente de Compras, esta misión la desempeñará el Jefe de Oficina y, en su defecto, el Agente de Ventas.

Encargado.

Es el trabajador que se encuentra a cargo de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito de la aplicación de este Convenio, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores.

**GRUPO II*****Oficial Administrativo de Primera.***

Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza los trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, confección y cálculos de nóminas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, etc.

Oficial de Cementerios.

Es el trabajador en posesión de la técnica adecuada a su oficio, ejecuta los trabajos con suficiente grado de eficacia, dirigiendo y colaborando con el personal a sus órdenes.

Es responsable directo de su equipo, debiendo dar cuenta a sus superiores de cuantas anomalías surgieran en el desempeño de su cometido, que a título enunciativo consiste en: Inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de relaciones de fosas, recogidas de maderas, limpiezas de los recintos, confección de las losas de cierre, extracción y colocación de las lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos aún sin exhumaciones.

Efectuará asimismo obras de reparación en general. Colaborará en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente en el cementerio y sus accesos.

Conductor Funerario.

Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuando documentos relacionados con la prestación de los mismos, juzgados, entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de las instalaciones de las capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionando el féretro y demás tareas similares, tiene a su cargo la conducción de cadáveres o restos mortales en auto fúnebre y camioneta furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el cementerio o de la población a otra, atiende al buen estado y limpieza de los vehículos y procurará conservarlos siempre de forma que puedan ser utilizados en cualquier momento, dando cuenta a sus superiores de cuantas necesidades crea conveniente respecto a motores, herramientas, etc. Además ayudará al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y de éste hasta la sepultura.

Técnico funerario.

Es el trabajador que además de conductor funerario, realice trabajos consistentes en taponamientos, preparado de cadáveres, afeitado y maquillaje, siempre y cuando disponga del título homologado de técnico funerario y exista acuerdo expreso con la empresa.

***Operador de Horno.***

Es el empleado que, con la formación necesaria para ello, se ocupa habitualmente, y entre sus funciones principales, de realizar las tareas necesarias de cremación de un cadáver o restos cadavéricos, la manipulación y mantenimiento básico de los hornos crematorios, así como la limpieza y cuidado de maquinarias y otros elementos necesarios para el desempeño de sus tareas.

GRUPO III

Oficial Administrativo de Segunda.

Es el empleado que realiza tareas propias del oficial administrativo de primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo supervisión de éste.

Operario de Cementerio.

Es el trabajador que da las órdenes del oficial de cementerio, con responsabilidad e iniciativa limitada realiza en la prestación de los servicios una función de carácter manual. Colabora en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material en cementerio y sus accesos.

Auxiliar Administrativo.

Es el empleado sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas, puramente técnicas inherentes al trabajo propio de la oficina.

Conductor.

Realiza trabajos similares a los del conductor funerario, pero sin realizar los trámites burocráticos necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de servicios de las empresas.

Funerario.

Es el trabajador que realiza la carga de cadáveres, gestiones de documentos y demás trabajos necesarios para la realización del servicio.

Mecánico.

Es el trabajador que realiza los trabajos de reparación y mantenimiento de los vehículos utilizados en la empresa para la realización del servicio.



GRUPO IV

Peón.

Es el trabajador que sin ejercer un oficio determinado realiza con iniciativa limitada, trabajos meramente manuales, en el taller o lugar de trabajo que se señale.

Mozo.

Es el trabajador que presta ayuda al conductor funerario en las labores que le sean encomendadas.

Personal de limpieza.

Es el que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.

**ANEXO II**

CLÁUSULA DE 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 escritura demasiado compleja.

No obstante, las empresas velarán por el estricto cumplimiento de la legalidad respecto de la igualdad de hombres y mujeres en las relaciones laborales. Así, adoptarán las medidas necesarias para impedir situaciones de discriminación por razón de sexo.

**ANEXO III**

TABLAS SALARIALES

GRUPO	FUNCIÓN	SALARIO BASE 2019	PLUS CONVENIO 2019	SALARIO BASE 2020	PLUS CONVENIO 2020	SALARIO BASE 2021	PLUS CONVENIO 2021	SALARIO BASE 2022	PLUS CONVENIO 2022
I	JEFE DE OFICINAS	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	RESPONSABLE SERVICIO	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	RESPONSABLE COMERCIAL	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	AGENTE VENTAS	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	AGENTE COMPRAS	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	ENCARGADO	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €



GRUPO	FUNCIÓN	SALARIO BASE 2019	PLUS CONVENIO 2019	SALARIO BASE 2020	PLUS CONVENIO 2020	SALARIO BASE 2021	PLUS CONVENIO 2021	SALARIO BASE 2022	PLUS CONVENIO 2022
II	OFICIAL ADMIN. DE 1.ª	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	OFICIAL DE CEMENTERIO	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	CONDUCTOR FUNERARIO	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	TÉCNICO FUNERARIO	887,33 €	72,61 €	897,98 €	73,48 €	909,66 €	74,43 €	923,30 €	75,55 €
	OPERADOR DE HORNO	863,53 €	72,61 €	873,89 €	73,48 €	885,26 €	74,43 €	898,53 €	75,55 €
III	OFICIAL ADMIN. DE 2.ª	862,33 €	72,61 €	872,68 €	73,48 €	884,02 €	74,43 €	897,28 €	75,55 €
	OPERARIO DE CEMENTERIO	862,33 €	72,61 €	872,68 €	73,48 €	884,02 €	74,43 €	897,28 €	75,55 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	862,33 €	72,61 €	872,68 €	73,48 €	884,02 €	74,43 €	897,28 €	75,55 €
	CONDUCTOR	862,33 €	72,61 €	872,68 €	73,48 €	884,02 €	74,43 €	897,28 €	75,55 €
	FUNERARIO	862,33 €	72,61 €	872,68 €	73,48 €	884,02 €	74,43 €	897,28 €	75,55 €
	MECÁNICO	862,33 €	72,61 €	872,68 €	73,48 €	884,02 €	74,43 €	897,28 €	75,55 €



GRUPO	FUNCIÓN	SALARIO BASE 2019	PLUS CONVENIO 2019	SALARIO BASE 2020	PLUS CONVENIO 2020	SALARIO BASE 2021	PLUS CONVENIO 2021	SALARIO BASE 2022	PLUS CONVENIO 2022
IV	PEÓN	827,39 €	72,61 €	837,32 €	73,48 €	848,20 €	74,43 €	860,93 €	75,55 €
	MOZO	827,39 €	72,61 €	837,32 €	73,48 €	848,20 €	74,43 €	860,93 €	75,55 €
	ORDENANZA	827,39 €	72,61 €	837,32 €	73,48 €	848,20 €	74,43 €	860,93 €	75,55 €
	PERSONAL DE LIMPIEZA	827,39 €	72,61 €	837,32 €	73,48 €	848,20 €	74,43 €	860,93 €	75,55 €

• • •

