



Convenio Colectivo Pompas Fúnebres y Tanatorios de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21002145012005	ACTUALIZACIÓN	2026/04/13
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 69 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-pompas-funebres-y-tanatorios-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Pompas Fúnebres y Tanatorios. Última actualización a: 13-04-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 69 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 69/26 - 13/04/2026)

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del VII CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del VII CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito el 12 de marzo de 2026 por las representaciones de la Asociación de Agencias Funerarias y Pompas Fúnebres de Huelva y de las Centrales sindicales CC. OO. y UGT, en su condición de integrantes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto



110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.

VII CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FUNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA

CAPITULO I CUESTIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres radicadas en Huelva y su provincia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse, con independencia de su titularidad pública o privada.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas, dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Se consideran actividades de pompas fúnebres las que presten entre otros, los siguientes servicios:

- traslado y recogida de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional
- provisión de féretros
- instalación de capillas ardientes
- realización de gestiones, preceptivas o no, ante las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y ante cualquier otro organismo o entidad pública o privada, relacionadas con los servicios contratados por el cliente por sí o a través de terceros
- tanatopraxia o acondicionamiento de cadáveres



-cremación, inhumación y manipulación de cadáveres

-actividades propias de un tanatorio, como recepción, acompañamiento, asesoramiento, asistencia psicológica y religiosa promoción y gestión comercial de los servicios propios

Artículo 2. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito de este convenio todo el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su categoría profesional y vínculo laboral, forme parte de la empresa a su entrada en vigor o lo haga con posterioridad.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo aquellas personas que se limiten pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo, según lo establecido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores

Asimismo, se excluyen de forma expresa las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R.D. 1382/85.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio comenzará su vigencia el 1 de enero de 2025, teniendo tres años de duración y finalizando el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Se considerará prorrogado por anualidades sucesivas de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación como mínimo, al término de su vigencia, debiendo dicha denuncia efectuarse por escrito.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

Artículo 5. Garantía “ad personam”- condición más beneficiosa.

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

A quien a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en él, excepto los complementos variables de los artículos 33, 34 y 35, se le aplicarán las tablas



de retribuciones aquí aprobadas. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable, ni tampoco revalorizable, es decir, este complemento no se incrementará en los porcentajes de subida salarial pactados en el presente Convenio Colectivo.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Entendiéndose el presente convenio como un todo organice e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Estará conformada por ocho personas, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical, siendo éstas designadas por los sindicatos firmantes del convenio. Esta última se distribuirá en proporción a la representación que en cada momento ostente cada organización sindical, garantizándose al menos un o una representante por cada una de ellas. Esta proporción se actualizará después de cada proceso de elecciones sindicales en alguna de las empresas del ámbito de aplicación del convenio.

Cada una de las partes podrá participar en las reuniones con el número de personas que considere en cada momento, con el límite más arriba señalado, contando quienes participen en la reunión con el voto ponderado de la totalidad de la parte a que representa.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de este convenio.

Tendrá como funciones, la interpretación del mismo y la resolución de las discrepancias que pudieran suscitarse, así como de cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, ocupándose también de las adaptaciones a la legislación aplicable que pudieran ser necesarias.

La Comisión Paritaria tendrá como función específica, la de adaptar y/o actualizar los salarios, en aplicación del propio convenio, y siempre dentro de su marco regulatorio, o de otras normas y acuerdos de aplicación.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas de su ámbito de aplicación.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, una persona que actúe como secretaria. Este cargo tendrá carácter rotatorio, alternándose entre la parte empresarial y sindical, por períodos de un año.

Corresponderá a la Secretaría, la convocatoria de las reuniones y la redacción de las actas, así como todas aquellas gestiones que le sean encomendadas por la propia Comisión.



El domicilio de la Comisión Paritaria se establecerá en el de la organización que en cada momento ostente la Secretaría de la misma; en el Centro de Cooperación Andalucía Algarve, Avda. de la Ría, 3, 4ª, CP: 21001 en el caso de la Asociación de Agencias Funerarias y de Pompas Fúnebres; en la Avda. Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª, CP: 21003 para el del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, y en la Calle Puerto, 28, CP: 21008 para la Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT, todas en Huelva.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se reúna la Comisión Paritaria. La Secretaría realizará la convocatoria con una antelación mínima de 72 horas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo máximo de 10 días naturales desde su solicitud.

En el caso de solicitudes de interpretación u otras cuestiones planteadas por sujetos ajenos a la propia comisión, la convocatoria para su debate y resolución habrá de celebrarse en el plazo máximo de 15 días naturales, siendo convocada con una antelación mínima de 5 días hábiles.

El orden del día de cada sesión se establecerá por la Secretaría, con la inclusión de todas aquellas cuestiones que sean propuestas por los o las componentes, así como por las consultas, solicitudes de interpretación y otras cuestiones que puedan ser planteadas por las empresas o representantes legales de los y las trabajadoras de éstas.

La Comisión Paritaria recogerá en acta los acuerdos que adopte, que deberán ser aprobados por la mayoría absoluta de cada una de las partes (patronal y sindicatos). Los acuerdos adoptados en relación a las preguntas o consultas planteadas por sujetos ajenos a la propia comisión paritaria serán remitidos en forma de resolución a los o las interesadas en el plazo de 72 horas desde su adopción. De igual manera se hará en caso de desacuerdo, recogiendo la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio Colectivo.

Artículo 8. Sometimiento al SERCLA

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje, previstos en el SERCLA.

La falta de acuerdo dentro de los plazos previstos para ello, o el mero transcurso de dichos plazos sin que la cuestión se haya debatido, permitirá el planteamiento del conflicto ante el SERCLA para su tramitación.

Las personas trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados en su caso, los trámites ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos que puedan surgir durante su vigencia.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio podrán solicitar el intento de conciliación-mediación en el SERCLA en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito



competencia!, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

CAPITULO II JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima será de 1804 horas en cómputo anual de trabajo efectivo para el año 2025, de 1785 horas en cómputo anual de trabajo efectivo para el año 2026, y de 1780 de jornada máxima en cómputo anual de trabajo efectivo para 2027.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran existiendo con anterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 10. Horario de trabajo.

Se establece con carácter general la jornada continuada de trabajo, si bien las empresas podrán aplicar un máximo de 60 jornadas partidas al año durante el ejercicio de 2025 y de 50 jornadas partidas al año durante los ejercicios 2026 y 2027.

Se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas que en materia de jornadas partidas estén pactadas entre empresa y trabajador o con la representación legal de los trabajadores.

La organización del horario estará en función de las necesidades del servicio y se determinará por la empresa. Deberá tenerse en cuenta el carácter de servicio público y permanente de esta actividad, pudiendo ser necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las autoridades judiciales o de otra índole, contando con el personal necesario para ello.

Así mismo se consultará a la representación legal del personal la organización de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, respetando lo establecido en la normativa legal en vigor.

Las empresas establecerán un sistema de control y registro oficial en el que queden recogidas diariamente la hora de inicio y fin efectivo de la jornada laboral de todos y todas y cada uno y una de los trabajadores o las trabajadoras y que distinga entre horas ordinarias y extraordinarias.

Dicho registro estará a disposición de la representación legal de la plantilla y las secciones sindicales legalmente constituidas



Artículo 11. Pausa en el trabajo.

Siempre que la jornada de trabajo tenga una duración de al menos de seis horas continuadas, se tendrá derecho a una pausa de descanso de veinte minutos que serán considerados tiempo efectivo de trabajo. Para los y las menores de 18 años, este descanso será de aplicación siempre que la jornada diaria tenga una duración de al menos cuatro horas y media.

Artículo 12. Descanso semanal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas. Se procurará que el descanso en sábados, domingos, festivos y vísperas se distribuya entre la plantilla.

Artículo 13. Descanso diario.

Entre turno y turno de trabajo deberán mediar como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido.

Artículo 14. Calendario Laboral.

El calendario laboral anual, recogiendo los turnos y horarios de toda la plantilla, será negociado por la empresa y la representación legal de la misma, quedando disponible y expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año. Los turnos y horarios una vez acordados con la RLT, y establecidos y publicados como marca la normativa, no podrán ser modificados por las empresas salvo por necesidades del servicio debidamente justificadas y con una antelación de al menos 5 días, siempre que permita al trabajador o la trabajadora reorganizar su vida personal y familiar. En caso de fuerza mayor debidamente justificada, este plazo podrá ser acortado. Dichas modificaciones serán comunicadas a los o las representantes legales del personal.

Estas modificaciones deberán respetar el descanso mínimo semanal de cuarenta y ocho horas continuadas, así como el descanso entre jornada y jornada de doce horas, salvo acuerdo con la persona afectada en cuyo caso, dichos descansos habrán de ser compensados en la forma acordada. Así mismo habrán de respetarse los permisos, licencias y vacaciones previamente concedidos.

Las modificaciones del cuadrante de turnos y horarios deberán distribuirse de manera ecuánime entre todo el personal de forma alternativa.

Artículo 15. Cambios de turno.

Cualquier empleado o empleada podrá acordar, previa comunicación y autorización de la empresa por el sistema que al efecto se establezca, el cambio de turno u horario de trabajo con otro u otra compañera. En caso



de denegación, ésta deberá ser motivada.

Los complementos salariales que pudieran corresponder en función del turno y/o horario se asignará a la persona que efectivamente realice el servicio que los genera.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora que se realice sobre la duración de la jornada anual ordinaria de trabajo pactada en este convenio.

Estas horas extraordinarias se computarán anualmente y se compensarán trimestralmente

Las horas extraordinarias cuando se realicen, serán compensadas por descansos en proporción de hora y media de descanso por hora extraordinaria realizada, o por la compensación económica del 150 % del valor de una hora normal de trabajo. La forma de compensación será decidida por mutuo acuerdo entre la empresa y cada trabajador o trabajadora que las realice.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores y las trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

CAPITULO III VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 17. Vacaciones.

El periodo de vacaciones, que serán retribuidas y no susceptibles de compensación económica, será de 30 días naturales de duración.

El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal, o en su ausencia, entre aquella y las propias personas trabajadoras. El final y el principio del periodo vacacional no podrá coincidir con un período de descanso, salvo que previamente esté pactado en calendario de turnos.

A lo largo del primer trimestre de cada año, deberá solicitarse por escrito el mes de vacaciones que se desea disfrutar. A la vista de dichas solicitudes y, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, ésta junto con la representación legal de la plantilla acordará el calendario vacacional. Los criterios para determinar esas necesidades organizativas se negociarán entre la empresa y los y las delegadas de personal o comité de empresa.



El calendario vacacional quedará fijado como máximo en el mes de abril siendo firmado por la empresa y los y las representantes del personal y expuesto para su conocimiento.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador y a petición del o de la interesada, el periodo de vacaciones podrá fraccionarse.

Si con carácter previo al comienzo de las vacaciones y llegado el momento de disfrutar éstas, se estuviera en situación de incapacidad temporal por cualquier causa, se pospondrán hasta que finalice esa situación.

Si la incapacidad temporal es sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones, éstas se interrumpirán, reanudando su disfrute por el tiempo restante tras el alta o con posterioridad.

En ambos casos, se podrá disponer de las vacaciones pendientes aun cuando hubiera finalizado el año natural al que correspondieran.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, remunerados y no recuperables:

Dos días laborables, por asuntos particulares, sin necesidad de justificación y no recuperables. Estos días no podrán disfrutarse en los catorce festivos anuales, ni los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, tampoco podrán acumularse a las vacaciones anuales, todo ello salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Quince días naturales por matrimonio que habrá de celebrarse dentro del período de esos quince días. Excepcionalmente podrá disfrutarse en otro período, previo acuerdo de las partes.

Tres días laborables por el fallecimiento, prueba diagnóstica y administración de tratamiento, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras persista la causa que lo generó.

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 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.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por razón de cobro de haberes u otra gestión bancaria podrá hacerse hasta una salida breve al mes, si el horario de la entidad no permite hacerlo fuera de la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal incluido el derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, en caso contrario se negociará entre la empresa y la representación legal del personal.

Para la realización de funciones sindicales, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.



En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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 párrafo equivalentes a cuatro días al año.

Así mismo en lo no dispuesto aquí, se estará a lo contemplado sobre estas materias en el Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos derechos contemplados para matrimonio se aplicarán igualmente a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Artículo 19. Licencias no retribuidas.

El personal con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural, pudiéndose disfrutar de manera continuada o fraccionada, a elección del trabajador o la trabajadora, debiéndose solicitar con una antelación de quince días naturales a su inicio. Este plazo podrá reducirse por causas debidamente justificadas, en especial las relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, así como por situaciones sobrevenidas no atribuibles a quien la solicita.

Se tendrá derecho también a los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de títulos oficiales académicos o profesionales como oposiciones. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. El mismo derecho y los mismos términos, será aplicable en el supuesto de pruebas de ofertas de empleo público.

Artículo 20. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí



mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria corresponderá al trabajador o a la trabajadora dentro de la jornada ordinaria.

Artículo 21. Reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar.

Todas las personas a las que les sea de aplicación este convenio, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo o hija u otro u otra familiar a su cargo, afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario o permanencia en el domicilio, 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

Las reducciones de jornada contempladas tanto en este artículo 21 como en el artículo 20, constituyen un derecho individual del personal, hombre o mujer. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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.

Artículo 22. Excedencia por cuidados o guarda legal.

El personal, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, así como en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de la misma duración para atender al cuidado del o de la cónyuge o pareja de hecho, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el o la familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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 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 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o la empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y área de actividad.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Artículo 23. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador o la trabajadora, siendo requisito para su concesión el ostentar en la empresa una antigüedad mínima de un año.

La excedencia voluntaria se concederá, por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 24. Excedencia por ejercicio de funciones de representación.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo político, o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior a la empresa.

La Empresa solo podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia de la contemplada en este artículo, con interinos, que cesarán al reintegrarse aquel.

CAPITULO IV MATERNIDAD Y PATERNIDAD



Artículo 25. Suspensión por parto y cuidado del o de la menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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 período 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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 26. Suspensión por adopción, guarda y acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente

a) 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.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de



quince días, el ejercicio de este derecho 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, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los artículos 25 y 26 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 27. Exámenes prenatales.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración 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.

Artículo 28. Reducción de jornada por lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el cuidado del o de la lactante hasta que ésta cumpla 9 meses de edad, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 una hora al comienzo o al final de la jornada con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso, que tiene carácter retribuido, constituye un derecho individual de hombres o mujeres trabajadoras. 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.



La concreción horaria corresponderá al trabajador o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 29. Permiso y reducción de jornada en caso de hijo o hija prematura.

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, y hasta el alta hospitalaria, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria corresponderá al trabajador o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 30. Suspensión por riesgo para el embarazo o la lactancia natural.

En cada empresa se acordarán los procedimientos a seguir para implementar lo recogido en el artículo 26 de la Ley 31/19951 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en lo relativo a la protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo y lactancia.

CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 31 Salario base.

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función del grupo profesional a que pertenece su categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Remunera la jornada efectiva realizada, así como las licencias y permisos que legal y convencionalmente han de ser retribuidos.

El salario base para cada grupo profesional será en 2025 y, por la realización de la jornada completa, el que se recoge en el Anexo I para cada mensualidad, percibiéndose proporcionalmente al porcentaje de jornada realizado (3% sobre las tablas salariales del año 2024).

Para el año 2026, los salarios base de 2025, se incrementarán en un 4%. Para el año 2027, los salarios base de 2026, se incrementarán en un 4%.

En el supuesto de que el incremento del IPC acumulado a diciembre del año 2027 fuese superior al 4%, los salarios de este año se incrementarán, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2027, en la misma cuantía en que se sobrepase ese 4%, y con un límite máximo de un 1%.



Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias cuyo importe será igual a una mensualidad del salario base fijado en el presente convenio.

Se harán efectivas, día 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán esas pagas extraordinarias en un importe proporcional al tiempo de servicios prestados durante el periodo de devengo de cada una de ellas.

Los periodos de devengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes:

Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre

Paga de Julio: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias no podrán prorratearse en las doce mensualidades, a no ser que exista acuerdo firmado entre la empresa y algún/a trabajadora individualmente¹ o con la representación legal del personal caso de acuerdo colectivo. Este acuerdo podrá ser para una¹ dos o las tres pagas extraordinarias.

Artículo 33. Plus de nocturnidad.

Las horas de trabajo de presencia física que se presten en horario nocturno, entendiéndose como tal el comprendido entre las 22 y las 06 horas, verán incrementada su retribución en un 25% sobre el valor hora ordinario.

Este complemento variable tendrá carácter salarial.

Artículo 34 Plus de festivos.

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

Cada uno de los turnos de trabajo realizados en alguno de los 14 festivos oficiales del año natural serán retribuidos con 75 €

Los turnos realizados los días 25 de diciembre, y 1, y 6 de enero se retribuirán con 100 €

Estas cuantías se verán incrementadas en la misma proporción que el salario base.

Este complemento variable tendrá carácter salarial.

Artículo 35. Gastos de desplazamiento.

Los gastos originados con motivo de la realización de servicios para la empresa fuera de la localidad del centro



de trabajo habrán de ser compensados por ésta en las cuantías reflejadas en el Anexo II.

En los casos de pernoctación y siempre que se conozca con anterioridad al comienzo del desplazamiento, la necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia del trabajador o trabajadora, la empresa se ocupará de reservar y abonar el alojamiento en un establecimiento de al menos dos estrellas

Excepcionalmente y en caso contrario, la empresa resarcirá, contra presentación de factura, el importe completo del alojamiento en un establecimiento de esa categoría.

Los gastos de transporte correrán siempre a cargo de la empresa que, o bien facilitará con carácter previo un medio de transporte propio o el billete de transporte público. Cuando de manera excepcional el personal se vea obligado a adelantar el pago, el importe de éste será reintegrado por la empresa de manera inmediata al regreso del o de la trabajadora.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora disponga de su vehículo particular para realizar funciones propias de su trabajo en la empresa, lo que será siempre voluntario, ésta compensará ese uso abonando la cantidad establecida en el Anexo II.

Este complemento, al tratarse de una compensación o suplido, tendrá carácter extrasalarial.

Artículo 36. Plus de transporte.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudarles en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de 2,40 euros por cada día de trabajo efectivo. Y en el caso de jornadas partidas, se abonarán en el doble de las cantidades anteriores.

El devengo del Plus de Transporte se producirá siempre que el domicilio del trabajador/a diste al menos 1,5 Kilómetros del centro de trabajo.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento del personal a sus puestos de trabajo, no se devengará los días no efectivos de trabajo.

A nivel de empresa se podrán acordar otros procedimientos para la determinación de su sistema de devengo e importe siempre que suponga una mejora de condiciones.

Este complemento al tratarse de una compensación o suplido tendrá carácter extrasalarial.

Artículo 37. Retribución de vacaciones.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad del salario base de grupo, así como la antigüedad (o complemento que la viene sustituyendo) y el plus ad personam, en su caso, más el promedio de los complementos variables habituales, abonados en los once meses anteriores a la fecha de su disfrute. Se entenderán como habituales, aquellos complementos que se hayan abonado al/a la trabajador/a al menos seis meses o más, en los mencionados once meses anteriores al período de disfrute de las vacaciones.



Artículo 38. Complemento por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal la empresa garantizará mediante este complemento, y desde el primer día, la cantidad necesaria hasta alcanzar el promedio de todos los conceptos salariales que se vinieran percibiendo en los seis meses anteriores a la baja, excluyendo los periodos de vacaciones.

Artículo 39. Anticipos.

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder del 90% del importe del salario de un mes.

Artículo 40. Valor hora ordinario.

El valor hora ordinario de cada trabajador o trabajadora se obtendrá dividiendo la suma de las retribuciones anuales correspondientes a todos los conceptos salariales fijos incluido el mes de vacaciones, entre el número de horas de la jornada anual.

CAPITULO VI CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 41. Clasificación profesional.

La clasificación del personal en las empresas del ámbito del presente convenio atenderá, por una parte, al grupo de clasificación en que se integra cada una de las categorías profesionales, y por otra a las siguientes áreas de actividad o escalas: administrativa, funeraria y de servicios generales.

Dicha clasificación con las funciones de cada una de las categorías profesionales, es la que se recoge en el Anexo III.

Artículo 42. Promoción interna

En cada empresa se acordará un sistema que permita la promoción interna del personal.

CAPITULO VII IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 43. Planes de igualdad.

Aquellas empresas de ámbito supraprovincial que cuenten con plan de igualdad, deberán adaptarlo y aplicarlo en sus centros de trabajo ubicados en la provincia de Huelva, con la participación de la representación legal del personal o en su defecto de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Artículo 44. Prevención del acoso sexual y por razón de género.

Las partes se comprometen a que en las empresas se cree y mantenga un entorno laboral donde se respete la intimidad y la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad, principalmente de la mujer, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de género, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma. Pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros o compañeras de trabajo o incluso de terceros o terceras, ajenos o ajenas a la empresa y pueden afectar a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Las conductas que en base a este artículo sean calificadas como de acoso sexual o por razón de género se tipifican como faltas muy graves en régimen sancionador establecido por este convenio, pudiéndose ser sancionadas con hasta el despido disciplinario.

Artículo 45.- Protección de las víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes con carácter previo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la



violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los servicios de salud o las fuerzas de seguridad según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPITULO VIII EMPLEO

Artículo 46. Estabilidad en el empleo y seguimiento de la contratación.

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, se priorizará la contratación indefinida. Así el porcentaje de contratos indefinidos no será inferior al 50%, no siendo computables para este límite los contratos de sustitución, relevo y formativos.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma.

Por otra parte, las empresas tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal del personal, la copia básica del contrato en el plazo de diez días, a contar desde la firma de éste.

Los contratos por circunstancias de la producción podrán ser prorrogados dentro del marco normativo laboral hasta un máximo de un año.

Artículo 47. Periodo de prueba.

Se establecen para el personal afectado por el presente convenio colectivo, los siguientes periodos de prueba:

Personal directivo y técnico 6 meses.

Resto de personal: 2 meses, siendo de un mes para quienes hayan trabajado en el sector y en la misma actividad, por una sola vez.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, guarda con fines de adopción, adopción, acogimiento, riesgo para el embarazo y las secundarias a violencia de género o acoso, interrumpirán el periodo de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos



efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 48. Incapacidad permanente.

A quien sea declarado o declarada en situación de incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, se le dará ocupación efectiva, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, asignándole el salario que corresponda a su nuevo empleo siempre que no suponga incremento de plantilla y tenga la formación adecuada.

Artículo 49. Retirada del permiso de conducción.

Al personal que en el ejercicio de sus funciones le fuera retirado el permiso de conducción, por un tiempo superior a quince días, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, se le empleara durante ese tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la misma, percibiendo el salario en su integridad.

No obstante, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el artículo 48 de dicha normativa.

Cuando la retirada del permiso de conducción se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiban sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

CAPITULO IX PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 50. Evaluación de riesgos y plan preventivo.

A la entrada en vigor del presente convenio y siempre que se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que la hagan necesaria, introducción de nuevos sistemas organizativos o tecnológicos, así como con motivo de cualquier accidente de trabajo que pueda producirse, la empresa vendrá obligada a revisar las evaluaciones de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo de manera conjunta con el comité de seguridad y salud o los y las delegadas de prevención.

De igual manera se actuará con los correspondientes planes preventivos.

Igualmente, para las empresas que no dispongan de éste, adoptado según la legislación vigente, y en el ámbito



de este Convenio Provincial se pactará el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral de las personas LGTBI, cuyo contenido se anejará a este Convenio.

Artículo 51. Notificación de riesgos laborales.

Todo el personal tendrá derecho a realizar ante la empresa, bien de manera directa, bien a través de los y las delegadas de prevención, comunicación de cualquier situación que a su entender pueda suponer la existencia de un riesgo laboral. La empresa dará comunicación inmediata de dicha notificación tanto al servicio de prevención como a la representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 52. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Cuando algún o alguna trabajadora tenga la condición de especialmente sensible a alguna o algunas de las condiciones de su puesto de trabajo, podrá solicitar a la empresa que, por parte del servicio de vigilancia de la salud de manera conjunta y coordinada con el de prevención, se realice la correspondiente evaluación del caso y se proceda a adaptar el puesto de trabajo para eliminar esos riesgos específicos.

De no ser posible esa adaptación se podrá valorar incluso el cambio de puesto de trabajo.

Artículo 53. Vigilancia de la salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas se comprometen a garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de la salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él o ella misma, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgo específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona y que sean proporcionales al riesgo. Se deberá elaborar una relación de protocolos médicos a aplicar en cada puesto de trabajo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

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



Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la empresa o a cualquier otra persona sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante, lo anterior, la empresa y las persona u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 54. Ropa de trabajo.

Las empresas mantendrán uniformado al personal con la frecuencia necesaria en función de su uso, garantizando la adecuada alternancia de los uniformes imprescindible para su lavado, así como su renovación. Como medida de prevención de riesgos, el personal deberá utilizar ropa y calzado de trabajo distintos de los suyos personales.

Expresamente se acuerda, que los citados uniformes serán de uso obligatorio por parte de todos los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo.

Teniendo en cuenta la posible existencia de riesgos biológicos, y en aplicación del artículo 7.4 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, la empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo, en aquellos casos en que el servicio de prevención establezca como medida preventiva el lavado de ropa ante el riesgo biológico.

Los uniformes a utilizar por el personal de las áreas administrativa y funeraria, constarán de:

uniforme de invierno: zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta y chaquetón impermeable o similar.

uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata.

Al resto del personal se le dotará, en las mismas condiciones de la ropa de trabajo y el calzado adecuados a sus funciones específicas.

CAPITULO X ACCIÓN SOCIAL

Artículo 56. Ayuda a la formación.

A fin de incentivar al trabajador o a la trabajadora, en su desarrollo personal y profesional, la empresa abonará, durante el año 2025 la cantidad anual de 148,96 euros, durante el año 2026 de 154,92 euros y durante el año



2027 de 161,12 euros, a toda persona que se matricule en enseñanzas tendentes a la obtención de una titulación académica oficial con aprovechamiento de las mismas.

Artículo 56. Seguro de accidentes.

Todo el personal estará cubierto por un seguro de accidentes, del que la empresa actuará como tomadora asumiendo el coste de las primas.

El capital asegurado será de 25.000 euros por los conceptos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta, tanto si el accidente es laboral como si es de cualquier otro tipo.

CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES.

Artículo 57. Derechos de información y control.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal, así como los y las delegadas de sección sindical de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

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

Artículo 58. Crédito horario sindical.

Los y las miembros de la representación unitaria del personal, así como los y las delegadas sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de la Comunidad Autónoma de Andalucía gozarán del crédito horario mensual establecido en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras.



El personal referido en el primer párrafo de este artículo podrá acordar la acumulación de su crédito horario en una o varias personas de entre ellas.

Artículo 59. Tablón de anuncios.

Las Empresas instalarán en sitio visible y accesible a todos los trabajadores y todas las trabajadoras dentro de los centros de trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales, del que podrán hacer uso la representación legal del personal, así como las secciones sindicales constituidas.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 60. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 61. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y a las circunstancias que concurran en leves, graves o muy graves.

1) Faltas leves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el periodo 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.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por estar incurso en una incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material que afecten a la utilización del mismo o falta de uniformidad.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio en un plazo de diez días desde que se produzca el cambio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Esto no será sancionable cuando la ausencia se produzca por alguna de las causas que dan derecho a licencia retribuida a tenor de lo establecido en este convenio y en la legislación de aplicación y siempre que se justifique a posteriori.
- f) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.



2) Faltas graves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo 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. Esto no será sancionable cuando la ausencia se produzca por alguna de las causas que dan derecho a licencia retribuida a tenor de lo establecido en este convenio y en la legislación de aplicación y siempre que se justifique a posteriori.
- e) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Todo ello siempre que el trabajador haya recibido la formación e información en materia preventiva.
- g) Descuido importante en la conservación de los útiles, herramientas o vehículos de la empresa que tuvieran a su cargo, o en la uniformidad.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, o faltando a su respeto y consideración.
- i) Las fuertes discusiones o altercados con sus compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
- j) La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar negativamente a imagen de la empresa, o que produzca queja de los compañeros abajo o clientes. La reincidencia se considerará falta muy grave.
- k) La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
- l) El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, siempre y cuando no cause perjuicio para la Compañía o exista reclamación por parte de terceros, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3) Faltas muy Graves

- a) 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 esta.
- b) 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.
- e) 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 ésta sin la debida autorización.



- d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las personas, sea cual fuese el importe.
- e) La asistencia al trabajo bajo signos evidentes de consumo de drogas o alcohol de manera esporádica.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- g) Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad a la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, subordinados y mandos.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, incumpliendo los objetivos legalmente establecidos.
- j) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
- m) La discriminación y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y, especialmente el acoso sexual y por razón de género.
- n) La no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, así como de los equipos de protección individual, siempre que haya riesgo grave para las personas o los bienes de la empresa.
- o) Aceptar cantidades económicas en objeto de gratificaciones por los servicios de empresa.
- p) Hacer propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras se esté de servicio.

Artículo 62 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.



Prescripción de las Faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo constancia de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 63.- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria.

Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente presumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus trabajadores/as el derecho a la desconexión digital durante el periodo de sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando.

Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria)

El derecho del personal a la desconexión digital podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

ANEXO I.- SALARIO BASE



SALARIO BASE 2025

GRUPO I	1342.37 €
GRUPO II	1239.08 €
GRUPO III	1101.85 €

SALARIO BASE 2026

GRUPO I	1396.06 €
GRUPO II	1288.64 €
GRUPO III	1145.92 €

SALARIO BASE 2027

GRUPO I	1451.90 €
GRUPO II	1340.18 €
GRUPO III	1191.76 €

ANEXO II.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO



(Para los tres años de vigencia del Convenio Colectivo)

ALMUERZO	18,00 €
CENA	15,00 €
DESAYUNO (*)	5,00 €
KILOMETRAJE	0,26 €/Km

(*) sólo en caso de pernocta

ANEXO III.- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES-DEFINICIÓN DE FUNCIONES

GRUPO I ADMINISTRATIVO

JEFE/ A DE OFICINA: Es la persona que tiene la responsabilidad ante la empresa, por lo que se refiere a los servicios de la oficina a su cargo y dirige la distribución realizando los servicios en ella, manteniendo la disciplina adecuada en el personal a sus órdenes y coordinando entre sí las distintas secciones.

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA: Es el empleado o empleada que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieran propias iniciativas, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de seguros sociales, elaboración de nóminas, etc.

GRUPO I FUNERARIO

ENCARGADO/ A: Es el operario o la operaria que distribuye los servicios a los o las funerarias coordinando sus funciones, responsabilizándose de ello y realizará además todas las funciones de los funerarios de primera y tiene la obligación de estar pendiente de que las instalaciones estén en buen uso.

GRUPO II ADMINISTRATIVO

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA: Es la persona que realiza tareas propias del o de la oficiala administrativa de primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo la directa supervisión de ésta

GRUPO II FUNERARIO

FUNERARIO/A DE PRIMERA: Es el trabajador o la trabajadora que se dedica al repasado y adorno de los ataúdes, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres, carga y descarga de cadáveres, hace funciones de agente de ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, y posee conocimientos sobre el servicio de pompas fúnebres. Además, vestirá y



acondicionará los cadáveres, atenderá a los clientes y tendrá que conducir coches de la empresa atendiendo al buen estado de limpieza de los vehículos, procurando conservarlos siempre en forma para que puedan utilizarse en cualquier momento. Realizará funciones elementales de informática a nivel de operario de cada empresa, como extraer e introducir datos. Se ocupará también de la atención a las familias en el tanatorio y de las actividades de crematorio.

En las empresas que estén pagando cantidades por el acondicionamiento de los cadáveres, la seguirán abonando en la misma forma y cuantía.

GRUPO II DE SERVICIOS GENERALES

OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO DE PRIMERA: Es la persona encargada de realizar todas las funciones de mantenimiento y reparaciones del edificio

GRUPO III ADMINISTRATIVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: Es el empleado o empleada sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la propia oficina actuando siempre bajo la supervisión directa del o de la oficiala administrativa de segunda.

APRENDIZ: Es la persona mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato formativo en alternancia por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

GRUPO III FUNERARIO

FUNERARIO DE SEGUNDA: Realizará las mismas funciones que el funerario de primera menos la de agente de ventas, actuando siempre bajo la directa supervisión del o de la funeraria de primera. Este personal pasará tras dos años en esta categoría a la de Funerario de Primera, iniciándose dicho cómputo desde la fecha de publicación del presente convenio.

APRENDIZ: Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato formativo en alternancia por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión

GRUPO III DE SERVICIOS GENERALES

OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO DE SEGUNDA: Es la persona que no realiza todas las funciones del o de la oficiala de mantenimiento de primera y actuará siempre bajo la directa supervisión del o de la oficiala de mantenimiento de primera

PERSONAL DE LIMPIEZA: Es quien aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos

FLORISTA: Es quien prepara los ramos y coronas y todo aquello relacionado con las flores, como su mantenimiento, pedidos de las mismas, etc.

APRENDIZ: Es la persona trabajadora mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de formación en alternancia por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u



otra, en los conocimientos propios de la profesión

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE HUELVA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 97 - 25 de Junio de 2020)		
ARTÍCULO 9. Jornada de trabajo		
La jornada de trabajo será de	1.820	horas en cómputo anual de trabajo efectivo
ARTÍCULO 34. Pagas extraordinarias.		
Todo el personal tendrá derecho a	3	pagas extraordinarias cuyo importe será igual a una mensualidad del salario base ...
ARTÍCULO 35. Plus de nocturnidad.		
... incrementadas su retribución en un	25%	sobre el valor hora ordinario ...
ARTÍCULO 38. Plus de transporte		
... mensualmente, ...	2,20	euros por cada día de trabajo efectivo, ...
ANEXO II.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO		



ALMUERZO	13,36	
CENA	11,30	
DESAYUNO (*)	4,00	
KILOMETRAJE/Km	0,19	
(*) sólo en caso de pernocta		
REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 10 - 18 de Enero de 2021)		
TABLAS SALARIALES 2020. SALARIO BASE		
GRUPO I	1.080,22	
GRUPO II	997,10	
GRUPO III	886,67	
Festivos:	25,64	euros durante el año 2020.
... 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero ...	61,53	
REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 53 - 18 de Marzo de 2022)		
TABLAS SALARIALES 2021		
	SALARIO BASE	
GRUPO I	1.169,96	



GRUPO II	1.079,93	
GRUPO III	960,33	
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 136 - Martes, 18 de julio de 2023)		
Código	21002145012005	
Artículo 9. Jornada de trabajo		
será de	1820	horas en cómputo anual de trabajo efectivo para los años 2022 y 2023
Para el año 2024	1804	horas en cómputo anual de trabajo efectivo
Artículo 34. Pagas extraordinarias	3	igual a una mensualidad del salario base fijado en el presente convenio
Artículo 35. Plus de nocturnidad ... incrementadas su retribución en un	25%	sobre el valor hora ordinario
Artículo 36. Plus de festivos	45	euros durante el año 2022
Los turnos realizados los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero se retribuirán con	80	euros durante el año 2022



Artículo 38. Plus de transporte	2,31	euros por cada día de trabajo efectivo
Artículo 39. Retribución de vacaciones	una mensualidad del salario base de grupo, así como la antigüedad (o complemento que la viene sustituyendo) y el plus ad personam, en su caso, más el promedio de los complementos variables habituales, abonados en los once meses anteriores a la fecha de su disfrute	
Artículo 42. Valor hora ordinario	El valor hora ordinario de cada trabajador o trabajadora se obtendrá dividiendo la suma de las retribuciones anuales correspondientes a todos los conceptos salariales fijos incluido el mes de vacaciones, entre el número de horas de la jornada anual	
ANEXO I.- SALARIO BASE		
SALARIO BASE 2022		
GRUPO I	1.228,46	
GRUPO II	1.133,93	
GRUPO III	1.008,35	



SALARIO BASE 2023		
GRUPO I	1.265,31	
GRUPO II	1.167,95	
GRUPO III	1.038,60	
SALARIO BASE 2024		
GRUPO I	1.303,27	
GRUPO II	1.202,99	
GRUPO III	1.069,76	
ANEXO II.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO		
ALMUERZO	15,00	
CENA	14,00	
DESAYUNO (*)	5,00	
KILOMETRAJE	0,19	/Km
(*) sólo en caso de pernocta		