

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-522** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ruiz Varela Nereo Hermanos, SL, para el periodo 2020-2022.*

Código 39000872011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ruiz Varela Nereo Hermanos, SL, para el periodo 2020-2022, suscrito el 10 de diciembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de enero de 2021.  
El director general de trabajo,  
Gustavo García García.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

"RUIZ VARELA NEREO HNOS., S. L."

PERIODO VIGENCIA: TRES AÑOS

1- ENERO-2020 AL 31- DICIEMBRE-2022

PREAMBULO

*La empresa Ruiz Varela Nereo Hnos. S.L., así como los representantes sindicales de los sindicatos UGT y Agrupación Independiente han convenido la suscripción de esta norma pactada que regule las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes a la Empresa en función de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, de modo que se ha alcanzado tras un periodo de negociación iniciado el 28 de agosto de 2020, un acuerdo de naturaleza estatutaria en el que ambas partes entienden que se mejora las condiciones de trabajo de las personas afectadas. Quedando un marco jurídico homogéneo para todas los trabajadores de la Empresa.*

*Siendo las personas participantes en el proceso de negociación, por parte de la empresa Francisco Ruiz Calzada, Javier Novella Trujillo, José Ramón Villegas Oliva, por parte de la Agrupación Independiente Juan Ignacio Gómez Oviedo y Ana Ruiz Calzada, por parte de UGT Oscar Ramos Fernández y Juan José Sandoval Camus, habiendo participado también como asesor de UGT José María Fernández Cobo y como asesor de la Agrupación Independiente Valentín Vega Echezarreta.*

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

- a) Las estipulaciones del presente Convenio obligarán a la Empresa "RUIZ VARELA NEREO HERMANOS, S. L." y a todos los trabajadores que de ella dependen en la Comunidad Autónoma de Cantabria
- b) El ámbito funcional afecta a todos los centros de trabajo que tiene la Empresa en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- c) Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio en cualquier puesto de trabajo de la Empresa "RUIZ VARELA NEREO HERMANOS, S. L."

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.

*El presente Convenio será de 3 años que se fija a partir del 1º de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022*

ARTICULO 3º COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL PRESENTE CONVENIO

- a). Se establece la Comisión Paritaria que estará constituida por dos representantes por parte de la empresa y dos de representantes por parte de los trabajadores.
- b). Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:
  - 1). Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
  - 2). Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Autoridad Laboral Competente.
  - 3). La interpretación del presente Convenio, que podrá pedirse cuantas veces tengan interés en ello.

*La interpretación de este Convenio podrá pedirse cuantas veces quiera, siendo el plazo de resolución no superior a 30 días.*

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

*ARTÍCULO 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa antes de entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

*ARTÍCULO 5º.- CATEGORIAS PROFESIONALES*

Se establecen los grupos profesionales en virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, , el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

-Grupo A

**ENCARGADO DE SERVICIOS.-** En el encargado la función será la de coordinación de los servicios para su óptimo funcionamiento mediante la gestión del equipo humano de funerarios y de los medios materiales de la empresa.

-Grupo B

**FUNERARIO DE PRIMERA.-** Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuar los documentos relacionados con las prestaciones de los mismos en los juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a cargo la entrega a domicilio de los féretros y capillas ardientes, túmulos y amortajamientos, acondicionamientos en el féretro y demás tareas similares, así como aquellas prácticas necesarias para la limpieza, afeitado y maquillaje, si fuera preciso, para una correcta presentación del difunto, tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre , hasta su destino , atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio. De igual forma el trabajador de esta categoría se encargará de mantener en óptimas condiciones las herramientas, flota de vehículos y la zona de trabajo propias de su categoría. Además del terminado de ataúdes, limpieza y preparación de estos.

**FUNERARIO DE SEGUNDA.-** Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, lleva a cargo la entrega a domicilio de los féretros y capillas ardientes, túmulos y amortajamientos, acondicionamientos en el féretro y demás tareas similares, así como aquellas prácticas necesarias para la limpieza, afeitado y maquillaje, si fuera preciso, para una correcta presentación del difunto, tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre , hasta su destino , atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio. De igual forma el trabajador de esta categoría, se encargará de mantener en óptimas condiciones las herramientas, flota de vehículos y la zona de trabajo propias de su categoría. Además del terminado de ataúdes, limpieza y preparación de estos.

**FUNERARIO DE TERCERA.-** Es el trabajador que sin iniciativa propia y abajo supervisión de funerario de primera y segunda apoya en las labores a él encomendadas. Podrá simultanear su labor como funerario de 3º con la tramitación de documentos antes juzgados o registros, así como labores de conservación y mantenimiento de la empresa. Existirá un periodo de 3 años para asimilar los conocimientos necesarios para ascender a categoría de funerario de segunda. El acceso a la categoría superior se realizará mediante solicitud al departamento de RR.HH. y será valorado por la gerencia con valoración de los encargados y jefes de sección e informe no vinculante del Comité de Empresa.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

-Grupo C

**JEFE ADMINISTRATIVO.-** Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

**DIRECTOR DE AREA. -** Es aquel que bajo el mando directo del jefe administrativo y del gerente ejecuta acciones de gestión y control integral del área correspondiente.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1º.-** Es el administrativo que con iniciativa restringida y con subordinación al jefe administrativo, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y seguridad social y demás trabajos similares.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2º.-** Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

**RECEPCIÓN.-** Trabajador que tiene a su cargo informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus pretensiones o informar sobre las salas velatorias y de que se guarde el orden debido. Igualmente tendrá a su cargo la atención de la centralita telefónica. De igual forma realizará labores de apoyo a los agentes de contratación.

**AGENTE DE CONTRATACIÓN.-** Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse, realizando las gestiones que sean necesarias. Evacuar los documentos relacionados con las prestaciones de los mismos en los juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc.

**CAMARERO.-** Empleado que tiene como función ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas en el entorno laboral de la cafetería y almacén. Acondicionar áreas de trabajo para el servicio en barra y cocina, lo que incluye orden y limpieza de las mismas. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Cobro al cliente.

**ARTÍCULO 6º. MOVILIDAD FUNCIONAL**

*La empresa llevará a cabo la movilidad funcional respetando el art. 39 ET en los siguientes términos:*

*En lo que respecta a la movilidad funcional en la empresa, ésta se llevará a cabo según la categoría, formación y experiencia precisa para ejercer las tareas encomendadas y con respeto a la dignidad del trabajador.*

*Este criterio deberá aplicarse siempre, salvo que pueda demostrarse que existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización. El empresario tendrá que comunicar estas circunstancias a los representantes de los trabajadores.*

**CAPÍTULO II**

**ARTÍCULO 7º. JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio será de 1.750 horas anuales.

Los trabajadores que realicen una jornada continua de siete horas de duración tendrán derecho a un descanso de quince minutos. Se establecerá de tal forma que el servicio quede atendido en todo momento.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Dado que el servicio que presta la empresa tiene la característica de servicio permanente, la empresa podrá organizar los cuadros de turnos y horarios necesarios para garantizar dicho servicio, de 0 a 24 horas, los 365 días del año.

**ARTÍCULO 8º. VACACIONES.**

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades de la empresa y no serán compensadas con emolumentos convenidos.

Se fijan las vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la empresa afectados por el presente convenio en 30 días naturales, abonándosele las mismas sobre la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador.

Los turnos de los trabajadores para disfrutar las vacaciones se programarán entre los representantes del personal y la empresa con una antelación mínima de dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

Se añadirá un complemento vacacional de dos días, no siendo correlativo al periodo vacacional estipulado, a aquellos trabajadores que no hayan podido disfrutar alguna de sus vacaciones entre los meses de 15 de junio a 19 de septiembre.

Si durante el disfrute del período vacacional un trabajador sufre un accidente o enfermedad, se regulará en lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 9º. LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El trabajador justificándolo adecuadamente, podrá faltar, ausentándose del trabajo y con derecho a remuneración, por algunos motivos que a continuación se exponen:

- a) En caso de matrimonio quince días naturales y siempre que se tuviera como mínimo un año en la empresa a esos quince días naturales se le sumarán cinco días naturales más.
- b) En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo del trabajador, cuatro días naturales.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, cinco días naturales.
- d) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales que, en función de desplazamientos a otras provincias, podrán ampliarse a cinco días.
- e) En caso de fallecimiento de tíos, un día.
- f) En caso de traslado del domicilio habitual, un día natural.
- g) En caso de asistencia a exámenes oficiales, dos días naturales.
- h) El trabajador podrá disponer de tres días al año como asuntos propios, debiendo acreditar el motivo u objeto mencionada en la solicitud que en ningún caso se podrán anexionar al inicio o fin de un periodo vacacional

**ARTÍCULO 10º. VACANTES.**

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa igual que las ampliaciones, son decisión de la dirección de la empresa, informándose al comité de empresa.

**ARTÍCULO 11º. EXCEDENCIAS.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y se regirá por lo que marque la ley.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

*CAPÍTULO III*

*ARTÍCULO 12º. SALARIOS para 2020 - 2022*

- Para el año 2020 el salario base vigente durante el año 2019 se incrementará el IPC más 0,50 %.
- Para el año 2021 el salario base en vigor durante el año 2020 se incrementará el IPC más 0,75 %.
- Para el año 2022 el salario base en vigor durante el año 2021 se incrementará el IPC más 1,00 %.

*ARTÍCULO 13º. NÓMINA.*

La empresa pagará el salario dentro de los 10 primeros días de cada mes.

*ARTÍCULO 14º. ANTIGÜEDAD*

Queda suprimido el concepto de Antigüedad con efecto el día 1 de enero de 2021, pasando a denominarse "plus personal". Se fijarán las cantidades que cada trabajador estaba percibiendo al 31 de diciembre de 2020 y se seguirá percibiendo dicha cantidad más una subida anual del IPC hasta un máximo de un 2%.

*ARTÍCULO 15º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.*

Las gratificaciones extraordinarias serán tres y su cuantía será equivalente cada una, a una mensualidad de retribución de la tabla salarial y al complemento de convenio correspondiente.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias, no podrá ser prorrateadas a instancia del trabajador.

*ARTÍCULO 16º. PLUS DE NOCTURNIDAD.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por ciento sobre el salario base.

*ARTÍCULO 17º. PLUS DE DISPONIBILIDAD*

Con el objeto de homogeneizar la prestación de servicios con las necesidades de carga de trabajo derivadas de necesidades de producción se articularán equipos voluntarios de disponibilidad, determinando un plus de productividad personal de aquellos que integren los equipos de 100 € /mes.

Su importe quedará establecido para aquellos trabajadores del sector que tengan derecho al mismo, mediante acuerdo explícito entre la empresa y el trabajador correspondiente.

El personal adscrito voluntariamente a esta situación estará localizado cobrando por cada desplazamiento la cuantía de 15 € adicionales.

Se establecerá un sistema de turnos rotatorios siempre que existan trabajadores voluntarios que cubran los tiempos de disponibilidad o bien se distribuirá la disponibilidad entre aquellas personas que se adscriban a este modelo productivo.

Existirá un tiempo máximo para presentarse al servicio de 45 minutos desde la recepción de la llamada al fichaje

Aquel trabajador que por motivos personales estando en situación de disponibilidad no acuda a dos llamadas no consecutivas durante mes, deberá necesariamente salir del modelo de plus de disponibilidad.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

**ARTÍCULO 18º. DIETAS.**

La empresa se verá obligada a satisfacer todos los gastos por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio por razones de trabajo a que hubiere lugar hasta su totalidad, justificados adecuadamente.

**ARTÍCULO 19º. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se entiende por horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria. La empresa se compromete a incentivar el empleo para evitar que los trabajadores realicen horas extras, compaginando así la vida laboral y familiar. Habiéndose abonado las horas extras correspondientes al 2020, las siguientes tablas entraran en vigor el día 1 de enero de 2021 según categoría profesional.

CATEGORIA	HORA EXTRA
ENCARGADO	14,86
FUNERARIO 1	13,85
FUNERARIO 2	12,82
FUNERARIO 3	10,00
AUX. ADMINIS. 1ª	13,85
AUX. ADMINIS. 2ª	12,82
RECEPCION	10,00
AG. CONTRA	14,86
CAMARERO	12,08

**ARTÍCULO 20º. ATENCIONES SOCIALES.**

El personal afectado por el presente convenio, en caso de sufrir baja por Incapacidad Temporal percibirá el 100% de salario más complemento de convenio, desde el primer día de la baja, sin que este hecho pueda suponer el ingreso de emolumentos superiores a si estuviese en activo

Para el resto de supuestos, lo establecido por Ley.

**ARTÍCULO 21º. MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE.**

La empresa se compromete a hacer un seguro colectivo por muerte o incapacidad por accidente, durante las 24 horas del día, por importe de 18.030 € para cada anualidad adscrita al presente convenio.

**ARTÍCULO 22º. JUBILACIÓN.**

El personal que se jubile con más de 10 años de servicios en la empresa, sin nota desfavorable en su expediente personal, deberá percibir de la misma una gratificación equivalente al importe de una mensualidad por cada cinco años de servicios, integrados por el salario base de su categoría, incrementado con los aumentos económicos reconocidos por su nómina. Esta situación no se aplicará a contrataciones a partir de 1 de enero de 2019.

La empresa facilitará la tramitación de la jubilación parcial voluntaria a los trabajadores mayores de 60 años mediante negociación entre el trabajador y la empresa siempre que se cumplan los requisitos legales para acceder a la citada jubilación. Dicha jubilación parcial se realizará bajo el modelo de relevo y hasta que cumpla la edad legal de jubilación, teniendo que comunicar el trabajador que opte a la misma el deseo de tramitar dicha jubilación parcial con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de efecto.

6

CVE-2021-522

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

*ARTÍCULO 23.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR*

Aquellas personas que conduzcan vehículos de la empresa, en caso de que se les haya retirado el permiso de conducción por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar ocupación al trabajador, incluso de inferior categoría, adecuando el salario a dicha categoría de forma temporal hasta que recupere su carnet de conducir siempre que no concurra alguno de los siguientes casos:

- a) Que la pérdida del carnet de conducir sea como consecuencia de haber ingerido alcohol o sustancias estupefacientes.
- b) Que la pérdida de carnet no haya sido vinculada al ejercicio de acciones dolosas o delictivas.
- c) Que las infracciones que provocan la pérdida se hayan realizado en el ejercicio de vida convencional fuera del trabajo.
- d) Que no haya reincidencia.

Los cuales provocarán una automática excedencia voluntaria hasta recuperación del carnet de conducir.

En los casos de retirada de carnet de conducir por más de 12 meses o en casos de reincidencia el trabajador se verá obligado a solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción no existiendo retribución alguna durante dicho periodo.

*CAPÍTULO IV*

*ARTÍCULO 24º. PRENDAS DE TRABAJO.*

El personal de la empresa afectado por el presente convenio, será equipado con las prendas de trabajo necesarias para la correcta realización de sus funciones.

*ARTÍCULO 25º. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.*

La protección de la integridad y la salud de los trabajadores es objeto de las partes signatarias del convenio, a tal fin declaran su compromiso de dar eficaz cumplimiento material al contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 5 de noviembre y normas de desarrollo. Sin perjuicio del resto de medidas preventivas que se adopten, se garantiza la realización de reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores. Este convenio reconoce y garantiza la existencia y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la empresa en los términos que marca la Ley 31/95 de 5 de noviembre.

*ARTÍCULO 26º. FORMACIÓN.*

La dirección elaborará un plan de formación de empresa, promoviendo y facilitando la posibilidad de celebrar cursos de formación específicos para la actividad de la misma.

*ARTÍCULO 27º. PLUS DE FIESTAS.*

Se establece un plus de fiestas por importe de 30,00 Euros para el personal que preste sus servicios los días de AÑO NUEVO, REYES, VIERNES SANTO Y NAVIDAD y las dos fiestas locales del municipio correspondiente de cada sección territorial que se fijen en el calendario laboral, para la vigencia de este convenio.



VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

*ARTÍCULO 28º.- REGIMEN DISCIPLINARIO*

Los trabajadores adscritos a este convenio podrán ser objeto de sanción por la empresa según procedimiento establecido en el presente artículo en caso de cometer algunas de las faltas tipificadas en los siguientes apartados, pudiéndose aplicar el Estatuto de los Trabajadores en aquellas faltas o incumplimientos no recogidos en el presente convenio.

Las faltas laborales sujetas a ser objeto de sanción se clasifican en Leves, Graves y Muy graves en función de su impacto laboral y gravedad de los hechos.

Las faltas dependiendo de su graduación tendrán una prescripción que para las faltas leves será de 10 días, de 20 días para las faltas graves y de 60 días para las faltas muy graves. En todos los casos los plazos empezarán a contar cuando la empresa tenga conocimiento fehaciente y estricto de lo ocurrido.

La prescripción de las faltas se suspende por la apertura de expediente disciplinario desde cuya apertura hasta su resolución no podrá pasar más de 40 días, transcurrido dicho plazo continuarán los plazos de prescripción aludidos.

Procedimiento del régimen sancionador

1.- Para imponer sanción por faltas graves o muy graves, de forma general y siempre que las condiciones del servicio y la naturaleza de los hechos lo permitan se abrirá un expediente disciplinario comunicándose al trabajador por escrito abriendo un plazo de al menos 7 días para que el trabajador realice las alegaciones que considere oportunas.

2.- Durante la incoación del citado expediente disciplinario se podrá suspender de empleo al trabajador, como medida cautelar, siendo preciso la comunicación de tal hecho al trabajador. En preciso definir que en este caso la suspensión solo es de empleo y no de sueldo.

3.- La apertura del expediente disciplinario se dará traslado al comité mediante entrega de copia del escrito de apertura dirigido al trabajador el cual se entregará a quien realice funciones de secretario/a del comité de empresa, con el objeto de que se emita informe al respecto si lo estiman oportuno dentro del plazo concedido.

4.- En el caso de que la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves afecte a miembros del comité de empresa se deberá abrir con carácter previo un expediente contradictorio con el objeto de ser oídos los miembros del comité.

4.1 El expediente contradictorio incluirá una comunicación por escrito de los hechos que se le imputan, de la tipificación y de la sanción.

4.2 Dentro del plazo de 15 días, se dará audiencia tanto al trabajador como a los miembros del comité de empresa para que presenten las alegaciones que estimen oportunas.

4.3 Finalizado el plazo de 15 días la empresa en un plazo máximo de 7 días comunicará por escrito al trabajador la decisión que podrá ser, ratificarse en la sanción, rebajar su gravedad o archivar los hechos.

4.4 Durante la incoación de este expediente contradictorio se podrá acordar la suspensión de empleo del trabajador por tiempo máximo de 15 días naturales, siendo esta circunstancia necesariamente comunicada por escrito al trabajador y definiendo claramente que la suspensión es **solo** de empleo y no de sueldo.

5.- Aquellas faltas que hayan sido objeto de sanción firme no producirán ningún efecto pasado un periodo de tiempo según su gravedad.

Leves.- 2 meses desde la fecha de la firmeza de la sanción y siempre que no haya habido sanciones posteriores de idéntica gravedad.

Graves.- 6 meses desde la fecha de la firmeza de la sanción y siempre que no haya habido sanciones posteriores de idéntica gravedad

Muy Graves.- 12 meses desde la fecha de la firmeza de la sanción y siempre que no haya habido sanciones posteriores de idéntica gravedad

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

**FALTAS LEVES:** Se considerarán faltas leves aquellas acciones u omisiones que se produzcan por acción o negligencia culposa del trabajador y que, aunque resulten perjudiciales para el desarrollo o resultado del trabajo su impacto sea de escasa trascendencia para la empresa.

- a) Faltas de puntualidad injustificada superiores a 10 minutos e inferiores a 20 minutos que no causen perjuicio.
- b) No tener el uniforme o ropa de trabajo en condiciones óptimas de uso por desidia o mal uso.
- c) No comunicar a la empresa cambios en situación fiscal, nacimiento o adopción de hijos o reconocimiento de ascendientes a cargo, así como cualquier cambio en los datos de residencia o dirección.
- d) Negligencias o faltas de atención de normas generales de bajo impacto para la empresa o para el tejido organizativo de la plantilla.

**FALTAS GRAVES:** Se considerarán faltas graves aquellas que lleven aparejado una intencionalidad por parte del trabajador o una culpa dolosa que tenga un impacto medible no solo en la empresa sino también en la actividad de sus compañeros o en el clima laboral de la organización.

- a) Comisión de 3 o más faltas leves dentro de un plazo de 2 meses.
- b) Faltar un día al trabajo sin justificar su ausencia o abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral sin mediar causa que lo justifique.
- c) Discusiones o actitudes violentas con compañeros o superiores dentro del entorno laboral.
- d) Faltas de respeto a usuarios del servicio o clientes en general que mancillen la imagen de la empresa ya sea dentro o fuera de horario laboral.
- e) Cualquier merma de la facultades cognitivas provocadas por sustancias tóxicas ya sean legales o no.
- f) Falsear documentación oficial o declaraciones personales aportadas a la empresa.
- g) Simular enfermedades o accidentes laborales.
- h) No respetar la protección de datos de compañeros o clientes que supongan una reclamación posterior a la empresa.
- i) No comunicar con al menos 24 horas de antelación cualquier intervención quirúrgica programada propia o de ascendientes y descendientes con el objeto de poder organizar el servicio.
- j) Incumplimiento de la ley de prevención de riesgos siempre que no suponga un riesgo para sí o para sus compañeros.
- k) Discriminación o falta de respeto por razón de sexo, inclinación sexual o raza.
- l) No marcar las pausas dentro del registro de la jornada laboral diaria en número superior a 3, salvo que exista el correspondiente parte de incidencia. La definición de pausas son todas aquellas interrupciones de más de 5 minutos en las que el trabajador abandona su puesto de trabajo o no está desarrollando actividad fuera de él.

**FALTAS MUY GRAVES:** Se considerarán faltas muy graves aquellas que supongan una intención de afectar el funcionamiento de la empresa o socavar el ambiente laboral o aquellas actitudes que por acción u omisión conduzcan a graves consecuencias para la empresa o para sus compañeros.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

- a) No asistencia al trabajo durante 3 días consecutivos sin mediar justificación.
- b) *Más de 5 faltas de puntualidad en la entrada o en la salida al puesto de trabajo en 3 meses consecutivos o 4 meses alternos.*
- c) Realizar trabajos personales o para otras empresas durante períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.
- d) Quiebra de la cláusula de confidencialidad que pueda llevar graves perjuicios para la empresa.
- e) Embriaguez o estar bajo los efectos de drogas de forma habitual y siempre que hubiese sido sancionado por tal hecho anteriormente. Si dicha conducta provoca perjuicios para la empresa no será preciso que sea habitual.
- f) Dormir durante la jornada laboral fuera de las zonas de descanso o lugares equipados para el efecto.
- g) Abuso de confianza o deslealtad en el desempeño de sus funciones o la apropiación de bienes de la empresa o de compañeros o de cualquier persona que sea cliente o usuario del servicio.
- h) Faltas de respeto o abuso de autoridad o consideración con compañeros, superiores o clientes del servicio.
- i) Falta de cuidado personal o aseo que produzca quejas de compañeros o clientes.
- j) Incumplimiento de los protocolos de limpieza o control en cafetería.
- k) Competencia desleal a la empresa mediante el trabajo o la mediación con terceros que impliquen el uso que cualquier bien de la empresa ya sea material o de información sin mediar comunicación previa a la empresa y sin haber tenido la necesaria autorización por escrito.
- l) Mal uso, daño o desperfecto intencionado que se haga de cualquiera de los medios de producción de la empresa.
- m) Abuso o acoso sexual.
- n) No uso de los EPI's proporcionados por la empresa de forma reiterada y siempre que tal hecho hubiese sido sancionado con anterioridad.
- o) Cometer dos faltas graves firmes en un plazo de 12 meses o 3 en 18 meses.
- p) Disminución intencionada del rendimiento laboral propio o de compañeros, el cual deberá ser siempre mensurable y ponderado.
- q) Acusaciones falsas de acoso laboral o sexual, robo o hurto contra compañeros de empresa o superiores que tras el procedimiento de expediente informativo se resuelva con la no existencia de los hechos y dimane una actuación de mala fe del acusador.
- r) Desobediencia de las órdenes de un superior o incumplimiento de normas o protocolos internos de la empresa siempre que supongan un fuerte impacto en la empresa, e la organización del trabajo o supongan indisciplina personal o grupal.
- s) Negarse a realizar un servicio dentro de su jornada laboral o en situaciones de disponibilidad para el servicio.
- t) Comisión firme de más de 3 faltas graves en un plazo de 6 meses.

10

CVE-2021-522

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

- u) No comunicar la pérdida de la validez del carnet de conducir.
- v) Divulgar datos sensibles de la empresa a terceros.

Sancciones: Es la empresa la que ostenta la facultad para imponer sanciones según se recoge en RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

De las sanciones por faltas leves, grave o muy graves se dará traslado por escrito siendo preciso en dicha comunicación además de la fecha y los hechos que se le imputan, se defina la gravedad de la sanción según que apartado de los tipificados y la duración y términos de la propia sanción.

Las sanciones que se podrán imponer atendiendo a su gravedad serán las siguientes:

Faltas Leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días

Faltas graves: Amonestación por escrito, la cual constara en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de entre 4 y 20 días

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de entre 21 y 45 días y despido.

#### ARTÍCULO 29º. DERECHOS SINDICALES.

Además de los derechos contemplados en torno a los miembros del comité de empresa tendrán derecho a:

- a). Recaudar cuotas.
- b). Distribuir información sindical.

Ambas cosas fuera de las horas de trabajo y sin que perturbe la actividad de la empresa.

#### ARTÍCULO 30º. PLAN DE IGUALDAD.

Conciliación de la vida laboral y familiar: Las partes firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Igualdad efectiva de hombres y mujeres: de igual manera, las partes firmantes hacen mención expresa a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se comprometen a velar por el cumplimiento efectivo de la misma.

#### ARTÍCULO 31º.- REGISTRO DE JORNADA

En cumplimiento del artículo 34 del ET y acorde con lo recogido en el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo para el registro de jornada se definen que todos los trabajadores deberán estar sujetos a control de presencia que incluirá un registro de entrada y salida mediante fichaje con tarjeta magnética o por medio de control de firmas allí donde el fichaje no sea operativo.

Se adecuarán sistemas de control de presencia mediante marcaje y allí donde por razones técnicas o de ubicación no fuese posible implementar tal sistema existirá un control de firmas con formato papel confeccionado por el propio trabajador con una comprobación mediante anotación con firma.

El registro de jornada se circunscribe al tiempo de trabajo efectivo, descontándose horas de comida y descansos fuera de su puesto de trabajo.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

*ARTÍCULO 32º - CLAUSULA DE DESCUELGUE*

Según lo establecido en el artículo 82.3 del actual Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previa negociación entre la empresa y los miembros del Comité de Empresa en periodo de consultas de acuerdo con el artículo 41.4 del citado Estatuto, se podrá proceder a la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones laborales previstas en este convenio, con las condiciones, procedimiento, límites, alcance y requisitos previstos en el citado artículo 82.3

*ARTÍCULO 33º - DENUNCIA DEL CONVENIO*

El presente convenio se denunciará por una o ambas partes por escrito en un plazo mínimo de 30 días antes de finalizar de su vigencia, en los términos establecidos en la Ley.

12

2021/522

CVE-2021-522