II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 1 DE JULIO DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NECROPOLIS DE VALLADOLID SA (Código 47001382011999).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa NECROPOLIS DE VALLADOLID SA(Código47001382011999), suscrito el día 12 de abril de 2018, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por el representante de los trabajadores de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 2 de mayo de 2018. Tras ser requeridos para subsanar el texto del convenio, dicha solicitud de subsanación fue contestada en fecha 30 de mayo de 2018,por lo quede conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 1 de junio de 2018.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 21
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEON

VII CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NECRÓPOLIS DE VALLADOLID, S.A. (NEVASA) PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019, 2020 Y 2021

CUESTIÓN PRELIMINAR. Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente convenio colectivo se concierta por las siguientes partes signatarias.

-Por la Representación de la Empresa:

D. Gonzalo Rodríguez San Juan, en calidad de Consejero Delegado.
D. José Antonio Gallardo Cubero, en calidad de Asesor.
D. José Luis de Pablo Plaza, en calidad de Asesor.

-Por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegados de Personal):

D. Jesús Ángel de la Fuente Rico (USO).
D. Sergio López Navarro (USO).
D. Tomas Miera Salazar (UGT).
D. Lorenzo Lasa Muñoz, en calidad de Asesor por USO.

Ambas partes se reconocen, mutua y recíprocamente, total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Las partes intervinientes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Necrópolis de Valladolid S.A. (en adelante NEVASA) y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en la misma, en el ámbito de Valladolid.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios para la entidad mercantil NEVASA en los ámbitos funcional y territorial anteriormente señalados.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años, es decir, desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2021.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.).

El presente Convenio queda automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, pudiendo cualquiera de las partes promover a partir del referido vencimiento las acciones tendentes al inicio de las Negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la otra parte en tal sentido.

ARTÍCULO 4.- GARANTÍA "AD PERSONAM".

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 22
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente *"ad personam"*.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

ARTÍCULO 5.- DERECHOS ADQUIRIDOS.

Los Derechos adquiridos que los trabajadores de NEVASA viniesen disfrutando a la entrada en vigor del presente Convenio, no se verán afectados por la entrada en vigor del mismo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, será considerada en su totalidad y en cómputo anual.

ARTÍCULO 7.- NORMAS DE APLICACIÓN SUBSIDIARIA.

Las normas que contiene este convenio regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones entre trabajadores y empresa afectados por el mismo.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación y reglamentación laboral vigente aplicable al sector.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

8.1-. Constitución, procedimiento y plazos de actuación de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente convenio se constituirá la misma.

Estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la empresa y dos delegados de personal.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por un máximo de dos asesores designados libremente por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Interpretar la totalidad del Convenio. Vigilar su aplicación, cumplimiento de lo pactado y desarrollo de su aplicación.
2. Estudiar y resolver todas aquellas quejas, cuestiones y reclamaciones que se planteen como consecuencia de su interpretación, aplicación y desarrollo
3. Actualizar el contenido del convenio, cuando pueda resultar afectado por cambios normativos, acuerdos o pactos suscritos entre la empresa y los sindicatos, que resulten más favorables.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes poniéndose de acuerdo los vocales sobre el lugar, día y hora de la reunión. (Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio.). No mediarán más de diez días laborables desde la solicitud hasta su convocatoria.

La documentación de los puntos a tratar en las reuniones de la Comisión Paritaria se facilitará con tiempo suficiente para su estudio a los miembros de la misma de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 64 del E.T. y demás normas vigentes.

Para su funcionamiento la comisión paritaria, podrá recabar toda clase de información necesaria, relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de la empresa.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 23
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán adoptadas por unanimidad. En caso de desacuerdo, se reflejará de forma sucinta en las actas, las propuestas particulares de sus miembros y/o partes.

8.2-. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes (como por ejemplo, ante el SERLA de la Comunidad Autónoma de Castilla León).

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACION.-

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, correspondiendo especialmente a la misma fijar el sistema de trabajo y la distribución del personal sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia consulta e información reconocidas a los representantes de los trabajadores con arreglo a la normativa laboral vigente.

En los supuestos en los que se produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Art. 40 y 41.

ARTÍCULO 10.- CONTRATACIÓN.

1. En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

2. Todo trabajador recibirá al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito visado por la oficina de empleo. La copia básica del mismo se entregará a los representantes de los trabajadores.

   Asimismo, al finalizar la relación laboral podrá exigir certificado del tiempo de la prestación de servicios, con expresión del Grupo Profesional o en su caso, área funcional, funciones o puesto de trabajo ocupado durante ese tiempo.

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

4. Contrato de Relevo y jubilación parcial: al objeto de favorecer la creación de empleo, el rejuvenecimiento de la plantilla y el acceso anticipado a la jubilación de una forma segura para los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2019, la empresa podrá acceder, si así lo decide, al establecimiento de una jubilación parcial anticipada de los trabajadores que cumplan los requisitos para ello y así lo soliciten, de conformidad con la normativa vigente en la materia en cada momento.

   La formalización del contrato relevo será facultad exclusiva de la empresa, quien tendrá plena libertad para fijar el porcentaje de tiempo de trabajo a tiempo parcial así como la distribución y jornada del empleado acogido a la jubilación parcial.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 24
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

La empresa tendrá, igualmente, la facultad para la integración de los trabajadores relevistas, en el área, departamento o grupo profesional que estime necesario al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de la organización del trabajo, optimización del servicio y la eficacia productiva en el mismo, cumpliendo la normativa vigente en cada momento.

ARTICULO 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL.

De conformidad a lo dispuesto en el Artículo 18 del Convenio Provincial del Sector, se establece la duración máxima del contrato eventual en 12 (doce) meses, dentro de un período de 18 (dieciocho) meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

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

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

Al término de los contratos formalizados bajo esta modalidad, el trabajador percibirá la indemnización que venga establecida legalmente en cada momento.

La empresa en la medida de lo posible no utilizará Empresas de Trabajo Temporal.

ARTÍCULO 12.- INCOMPATIBILIDADES.

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

ARTÍCULO 13.- PATICIPACION SINDICAL EN LA CONTRATACION.

Los representantes legales de los trabajadores serán puntualmente informados de conformidad al Artículo 64 del T.R.E.T. sobre:

- Número de Trabajadores que se han de contratar.
- Modalidad de contrato a utilizar.
- Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.

ARTÍCULO 14.- PERIODO DE PRUEBA.

Podrá establecerse cuando sea por escrito en contrato individual los periodos de prueba:

- Personal no cualificado: 1 mes.
- Personal Cualificado: 2 meses
- Técnicos y Titulados: 4 meses.

CAPÍTULO III
CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral, mientras dure la vigencia del presente convenio, queda establecida en 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, ya deducidos los tres días de libre disposición, recogidos en el Artículo 17 párrafo 4º. El régimen de jornada continuada o partida será establecido por la empresa según sus necesidades. La empresa determinará la distribución de la jornada en cómputo anual a través de los correspondientes cuadrantes aplicables a los distintos Grupos Profesionales, áreas funcionales, funciones, responsabilidades asignadas al trabajador o puestos de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 25
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

En atención a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en el 10% de la jornada de trabajo anual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El calendario laboral será confeccionado anualmente y expuesto en los tablones de anuncios el día 15 de diciembre. Podrá ajustarse mensualmente por necesidades excepcionales del servicio, y expuesto en los tablones de anuncios antes del día 25 de cada mes haciendo referencia al mes siguiente.

ARTÍCULO 16.- FIESTAS.

De conformidad con lo previsto en el art. 37.2 del TRET, todo el personal dispondrá de 14 días festivos al año, de los cuales dos serán de carácter local.

Los días a que se refiere este artículo, serán días retribuidos y no recuperables.

Aquel personal que por necesidades del servicio deba prestar sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos del año, se le compensará, a elección del trabajador, o bien con un día de descanso y 16,84 € o con una retribución por el importe del valor de dicho día trabajado, más 16,84 €.
Se contempla una reducción de la jornada durante la semana de fiestas locales de Ntra. Sra. de San Lorenzo de dos horas diarias.

Se descansará media jornada los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero, donde solamente se trabajará 4 horas, con la única excepción del personal de guardia por razones de servicio, debiendo serle compensado posteriormente.

ARTICULO 17.- LICENCIAS.

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por los motivos y duración establecidas en el Art., 37.3 del T.R.E.T y con las salvedades siguientes:

La licencia para los supuestos de intervención quirúrgica con hospitalización, y siempre que afecte a parientes de primer grado será de tres días naturales.

El trabajador tendrá flexibilidad en la elección de los días a descansar, para los supuestos contemplados en el artículo Art. 37.3 b) del T.R.E.T mientras duren dichas contingencias, exclusivamente.

El trabajador dispondrá de tres días de libre disposición para asuntos propios al año, sin que ello afecte a la jornada efectiva de trabajo que será la establecida en el Artículo 15 del presente convenio. En todo caso deberá preavisar con al menos siete días de antelación a la fecha del disfrute de la citada licencia. Caso de no utilizar la licencia antes del 31 de diciembre de cada año, se perderá el derecho a la misma.

El trabajador, con justificación documental, dispondrá de Licencia para acompañar a los hijos discapacitados cuando necesiten recibir asistencia médica de la sanidad pública.

Igualmente se establece una Licencia de 1 día para la asistencia a boda de un pariente de primer grado, que se deberá justificar documentalmente, siempre que dicho acontecimiento coincida con jornada de trabajo.

Los empleados que acrediten, mediante la inscripción en el cualesquiera de los registros oficiales correspondiente, ser pareja de hecho tendrán derecho a las licencias establecidos en el citado artículo.

Adicionalmente, para los trabajadores que deseen donar sangre dispondrán de tres horas como máximo a tal efecto.

Los trabajadores de la empresa podrán disfrutar, por una sola vez y cada cuatro años de una licencia sin sueldo, por un periodo ininterrumpido de hasta cuatro meses, manteniendo los derechos de antigüedad a todos los efectos. Dicha licencia sin sueldo será atendida a solicitud del trabajador que deberá inexcusablemente comunicarla a la dirección de la empresa, por escrito y con una antelación mínima de tres meses a su disfrute.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 26
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS.

En materia de excedencias, bien sea voluntarias o forzosas se estará a lo dispuesto expresamente en el art. 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia el trabajador tendrá derecho la asistencia de cursos de formación de personal, si los hubiere, a cuya participación deberá de ser convocado.

ARTICULO 19.– VACACIONES.

Se establece un periodo de vacaciones anual de 30 días naturales que con carácter general y salvo las excepciones a continuación expuestas, deberán disfrutarse durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

En el mes de abril la empresa y los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario de vacaciones del año.

Se fija en 20 días siguientes a la publicación en el tablón de anuncios del calendario de vacaciones, el tiempo permitido para intercambiar periodos de vacaciones, entre los trabajadores del mismo puesto de trabajo, funciones, especialidad profesional o área funcional.

El personal administrativo disfrutará sus vacaciones en los meses de Julio y Agosto, mientras que el personal de ventas deberá de hacerlo durante los meses de Julio, Agosto y la primera quincena de Septiembre.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda en función del tiempo realmente trabajado.

Si por razones organizativas y de trabajo, algún trabajador no pudiera disfrutar sus vacaciones en el periodo anteriormente mencionado, disfrutando sus vacaciones en otros meses, se le compensará con 280,53.-€ (o la parte proporcional que corresponda en función de los días no disfrutados, en el periodo vacacional de Julio a Septiembre).

Se procurará que la distribución de los turnos vacacionales, se haga de común acuerdo entre los trabajadores, pero siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio. Caso de no existir acuerdo, la empresa determinará los turnos, garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio del cementerio.

En situación de I.T. y/o maternidad, no comenzará el computo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de I.T. y /o maternidad. En estos supuestos, el trabajador que cause alta en la I.T. pudiendo aún disfrutar algún día de las vacaciones programadas, los disfrutará y los que no hubiera podido disfrutar a causa de la I.T., los disfrutará, en las condiciones establecidas legalmente, atendiendo en todo caso a las fechas que establezca la empresa en función de sus necesidades.

ARTÍCULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias, las realizadas fuera de la jornada laboral fijada en los calendarios de trabajo.

Como principio general NEVASA, tratará de reducir la realización de horas extraordinarias, siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación temporal o parcial, previstos por la normativa laboral vigente.

La iniciativa de la necesidad de realizar trabajos en horas extraordinarias, será de NEVASA y su prestación por el trabajador será voluntaria.

La prestación individual de las horas extraordinarias deberá de ser conforme a lo establecido en el artículo 35.3 del estatuto de los trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 27
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos de descanso por hora extra realizada, que se disfrutarán de común acuerdo entre NEVASA y trabajador, en un plazo máximo de dos meses a partir de su realización.

ARTÍCULO 21.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO.

Dado el carácter servicio público de la actividad los empleados de NEVASA, tendrán derecho al descanso semanal establecido según la distribución del mismo efectuada en el cuadrante anual.

Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que consten en la normativa reguladora de esta materia y que se incluirán en los calendarios de trabajo.

ARTICULO 22.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las partes se someten a lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de legal aplicación.

ARTÍCULO 23.- FORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA.

La Empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la información necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en concepto de descansos.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores del sector, se acuerda, dentro del pacto acordado entre Gobierno, Sindicatos y Patronal, que sea la Comisión Paritaria del Convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa.

ARTÍCULO 24.- PROMOCION INTERNA.

Las vacantes que pudieran producirse en la empresa serán cubiertas de ser posible preferentemente por trabajadores del mismo Grupo Profesional, Área funcional, Puesto de Trabajo, funciones o especialidad profesional, siempre que la empresa lo considere conveniente y reúna las condiciones adecuadas, a juicio de la misma, para el desempeño de las nuevas funciones.

La empresa tendrá en cuenta para lo anterior la antigüedad, méritos y formación de los trabajadores para cubrir las mencionadas vacantes, valorándose todo ello en su conjunto.

ARTÍCULO 25.– CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, ÁREAS FUNCIONALES, FUNCIONES, PUESTOS DE TRABAJO O ESPECIALIDADES PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura, con carácter principal, en grupos profesionales.

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

Los grupos profesionales, áreas funcionales, funciones, tareas, puestos de trabajo y/o especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I.

En el Grupo I, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 28
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

-JEFE DE MANTENIMIENTO.-Responsable de la organización de las labores propias del cementerio: inhumaciones, exhumaciones, reducciones, traslados, inscripciones, marmolistas, jardinería, control, etc., así como el mantenimiento del recinto en las mejores condiciones. También realizará labores de organización de trabajos de servicios funerarios con el personal que esté a su cargo y atención de reclamaciones de los usuarios. Está a las órdenes directas del Jefe de Explotación. Además, tiene la responsabilidad directa y específica del mantenimiento de edificios, instalaciones, maquinaria, etc. de la empresa.

GRUPO II.

En el Grupo II, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-PERSONAL DE ADMINISTRACION.- Llevar a cabo y organizar todos aquellos trabajos administrativos, contables, analíticos, legales, de reporting y de control de gestión de la empresa. Depende de la Dirección.

GRUPO III.

En el Grupo II, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Ayuda y apoyo al personal de administración, en aquellos procesos administrativos básicos. El empleado adscrito a dicha categoría realiza trabajos de carácter secundario que solo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, tanto en materia de contabilidad como de informática. Estará subordinado al responsable del departamento de administración.

GRUPO IV.

En el Grupo III, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-COMERCIAL-VENDEDOR-ENCUESTADOR.- Venta, asesoramiento e información al público, indistintamente a domicilio, en oficinas o cualquier otro punto promocional que pudiera establecer la empresa, de todos los productos y servicios que oferta o presta la empresa. Además de las actividades puramente comerciales lleva a cabo todas las tareas administrativas aparejadas a los procesos en los que interviene, apoyando al departamento administrativo. Depende directamente del Jefe de Gestión Comercial.

GRUPO V.

En el Grupo IV, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-RECEPCIONISTA.- Atención al público y tanatorios, directa o telefónicamente. Coordinación de los procesos de los cementerios: control de adjudicaciones de unidades y expedientes de cada uno de los servicios prestados, venta de ornamentos funerarios, recogida de inscripciones. Contratación, tramitación administrativa, coordinación y recepción de servicios funerarios. Control de llaves, entradas y del recinto. Soporte al departamento administrativo. Atención de reclamaciones de los usuarios, etc. Su trabajo los realiza en un departamento que está funcionando ininterrumpidamente todos los días del año, durante 24 hora al día, y requiere el manejo de programas informáticos. Debe tener aptitudes de relaciones públicas. Depende del Jefe de Explotación, coordinando directamente con el Jefe de Mantenimiento.

GRUPO VI

En el Grupo V, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-ENCARGADO DE GRUPO.- Alternan las tareas propias del Oficial de Servicios Varios con las labores de sustitución del Jefe de Mantenimiento en sus ausencias y en consecuencia

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 29
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

responsabilizándose del correcto funcionamiento de las tareas llevadas a cabo por el personal a su cargo, cumplimentando además partes de trabajo y comunicando las incidencias a su jefe directo.

GRUPO VII

En el Grupo VI, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS.- Es el trabajador que con la técnica adecuada a su oficio, bajo las órdenes de su superior jerárquico realiza el trabajo inherente a la explotación y prestación de los servicios llevados a cabo por la empresa, a título enunciativo y no exhaustivo: inhumaciones, exhumaciones, reducciones y traslados, mantenimiento y limpieza de recintos, manejo de vehículos y maquinaria (dando cuenta a sus superiores de cuantas necesidades crea conveniente respecto a maquinaria, herramientas, material, etc.), trabajos de jardinería, inscripciones y colocación de lápidas, así como cuantas órdenes reciba de sus superiores en relación a las tareas enumeradas. Asimismo, realiza tareas propias de servicios funerarios, esto es recogida, acondicionamiento y traslado de cadáveres o restos cadavéricos, etc.

GRUPO VIII

En el Grupo VII, se integrarán las siguientes especialidades profesionales, responsabilidades asignadas al trabajador, puestos de trabajo, tareas, funciones o áreas funcionales:

-PERSONAL DE LIMPIEZA.- Es el personal que se ocupa de la limpieza y adecentamiento de los locales, edificios e instalaciones de la empresa, manteniéndolas en perfecto estado de higiene. A las órdenes del Jefe de Mantenimiento.

CAPÍTULO IV

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 26.- SALUD LABORAL:

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

2. A la firma del presente Convenio, se dotará a la Comisión Paritaria de facultades para la observación del estado de la salud laboral de los trabajadores. Para ello, se elaborará un Reglamento de actuación, cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de seguridad y salud, así como avaluar la aplicación de la Ley 31/1995.

3. La empresa, tendrá realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrá que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

4. La formación para los trabajadores/as que se contenga en los planes de prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las organizaciones firmantes del Convenio a través del reparto del programa que se establezca por la Comisión Paritaria.

El extracto anterior sobre salud laboral ha de entenderse siempre con respeto a los precisos términos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y su Reglamento.

ARTÍCULO 27.- Servicios de Prevención y Mutuas.

Se informará a los representantes de los trabajadores respecto a la contratación de los servicios de prevención.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 30
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

La empresa decidirá la Mutua que cubra las contingencias comunes por enfermedad o accidente laboral. En Caso de queja generalizada de los trabajadores o sus representantes sobre los servicios prestados por la Mutua, cualquier decisión que se adopte sobre cambio de Mutua requerirá previa consulta a los representantes de aquellos.

ARTÍCULO 28.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en cuanto a la vigencia de la salud en el Art. 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada a realizar reconocimientos médicos anuales a todos los trabajadores a su servicio, si bien éstos deberán comunicar por escrito a la empresa la renuncia a realizarlos, cuando no deseen someterse a ellos.

ARTICULO 29.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se establecerán Delegados de prevención de riesgos laborales con las competencias y prerrogativas que legalmente tengan atribuidas por la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 30.- RETRIBUCIÓN.

Sin perjuicio del sistema de clasificación profesional previsto en el presente convenio colectivo, basado con carácter principal en Grupos Profesionales, ambas partes convienen establecer –para dar una mayor seguridad jurídica al ámbito retributivo- las tablas salariales, fijando las retribuciones por áreas funcionales, puestos de trabajo, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

En consecuencia, la tabla salarial de aplicación, durante el año 2017, expresada en términos de sueldo o salario bruto anual y en jornada a tiempo completo (jornada máxima anual), es la siguiente:

ÁREAS FUNCIONALES, FUNCIONES, ESPECIALIDADES PROFESIONALES Y/O PUESTOS DE TRABAJO.	S.B.A. 2017
Jefe De Mantenimiento	25.317,58
Personal Administrativo	24.794,80
Auxiliar Administrativo	13.538,88
Comercial – Vendedor - Encuestador	9.885,11
Recepcionista Turno Noche	13.235,58
Recepcionista Turno Día	11.325,15
Encargado De Grupo	20.215,24
Oficial De Servicios Varios	18.537,09
Personal de Limpieza	9.819,00

El salario Bruto anual, está constituido por 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias una en Verano y otra en Navidad.

Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente.

ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTOS SALARIALES.

A continuación, se recogen los complementos salariales para los años 2017 por prestación de servicios funerarios fuera del horario laboral de los Oficiales de Servicios Varios:

2017

CONCEPTO	DIA	NOCHE

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 31
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Salida	21,13	26,11
Sudario	12,61	15,84
Mortaja	22,34	30,01
Hora Extra Funeraria	10,54	13,07

ARTÍCULO 32.- PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán un plus de transporte que les compense, por los desplazamientos de su domicilio al centro de trabajo. Su importe se establece en 293,35 € anuales.

ARTÍCULO 33.- ANTIGÜEDAD.

Se establecen en concepto de antigüedad un incremento salarial del 5% por quinquenios cumplidos, durante el periodo de vigencia del presente convenio, consistentes en un porcentaje de 5% sobre el salario base de convenio para cada uno de los cuatro primeros quinquenios y del 6% para el quinto quinquenio, con un tope total de 5 quinquenios.

CAPÍTULO VI
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 34.- FUNCIONES Y GARANTÍAS.

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los art. 64 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 35.- DERECHOS SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de 1985, de Libertad Sindical.

ARTICULO 36.- GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La empresa facilitará copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada nuevo trabajador, y procederá a poner a disposición de la representación legal de los trabajadores el modelo TC1 correspondiente al último mes en el que se haya hecho efectiva la liquidación.

CAPÍTULO VII
MEJORAS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa deberá facilitar a todos los trabajadores ropa de trabajo adecuada, así como calzado y prendas de seguridad.

ARTÍCULO 38.- ABSENTISMO.

La empresa y los representantes de los trabajadores, previo informe de los servicios médicos de la empresa, adoptará las medidas necesarias para reducir los niveles de absentismo.

ARTÍCULO 39.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE.

La empresa se obliga a suscribir a su exclusivo cargo y durante todo el periodo de vigencia del presente convenio, un seguro de accidentes para todos los trabajadores que prestan servicio en la empresa, con cobertura para las contingencias de muerte, incapacidad permanente total, absoluta, y gran invalidez, derivadas todas ellas de accidente laboral y extralaboral, y por un importe asegurado de 45.000.-€, caso de producirse alguno de dichos eventos.

ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN.

El trabajador interesado y que reúna los requisitos, deberá poner en conocimiento de la empresa su intención de solicitar la prestación con al menos un mes de antelación a la fecha de cese.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 32
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ARTÍCULO 41.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En el caso que los trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal (IT) derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad Profesional, la empresa complementará hasta el 100% de la Base de Cotización mensual media conforme se determina en el último párrafo de este artículo, y siguiendo el criterio proporcional para periodos inferiores al mes.

Los trabajadores que causen Baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán a cargo de la empresa los siguientes complementos de Incapacidad Temporal (IT):

-Complemento de I.T. hasta el 60% de la Base de Cotización media conforme se determina en el último párrafo de este artículo durante los tres primeros días de baja.

-Complemento de I.T. hasta llegar al 80% de la Base de Cotización media conforme se determina en el último párrafo de este artículo (junto con las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas del sistema público de seguridad social) durante los días 4º al 20º de baja, ambos inclusive.

-Complemento de I.T. hasta llegar al 100% de la Base de Cotización media conforme se determina en el último párrafo de este artículo (junto con las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas del sistema público de seguridad social) a partir del 21º día de baja.

En el caso de que el trabajador caiga en IT derivada de enfermedad Común o accidente no laboral siendo hospitalizado, percibirá el 100% de la Base de Cotización media conforme se determina en el último párrafo de este artículo mientras dure la situación de hospitalización, y durante los 2 meses siguientes.

Los complementos de I.T. regulados en el presente precepto se establecen, naturalmente, sin perjuicio de la correspondiente regularización que deba practicarse por la empresa, en su caso, sobre los conceptos de devengo superior al mes, como las pagas extraordinarias, que se vean afectados, en consideración a la integración dentro de la base de cotización del prorrateo de tales conceptos.

La base de cotización a que se hace referencia en los complementos de Incapacidad Temporal, regulados en el presente artículo, estará constituida por la media aritmética de las bases de cotización mensuales de los últimos seis meses previos al de la situación de I.T. Para la determinación del cálculo de periodos inferiores al mes se estará al criterio proporcional.

En ningún caso, el trabajador como consecuencia del percibo del complemento de IT regulado en el presente artículo, así como de las correspondientes prestaciones de incapacidad temporal, durante todo o parte del año, no podrá percibir mayor retribución, en cómputo anual, que la fijada para su Grupo Profesional, área funcional, especialidad profesional o puesto de trabajo.

ARTICULO 42.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

NEVASA creará un fondo a disposición de los trabajadores de 20.000. -€. A los efectos de hacer frente a los ANTICIPOS REINTEGRABLES CONTRA NÓMINA que los mismos soliciten.

La regulación de la concesión de los anticipos dada a los trabajadores será objeto de un reglamento elaborado de conformidad entre la empresa y los delegados de personal.

ARTÍCULO 43.- AYUDA ESCOLAR.

La empresa dará una ayuda escolar para los trabajadores y los hijos de los trabajadores debidamente matriculados, en la cuantía siguiente:

- Jardín de Infancia: 188,40 €, en el ejercicio 2017.
- ESO FP Y BUP: 188,40 €, en el ejercicio 2017.
- Estudios Universitarios: 235,50 €, en el ejercicio 2017.

El abono de la presente ayuda se realizará en el mes de OCTUBRE, debiendo acreditarse ante la empresa las matriculaciones de las personas que soliciten tal ayuda.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 33
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

La empresa podrá denegar tal ayuda a aquellos que estando cursando estudios universitarios y que habiéndola solicitado el año anterior se matriculen nuevamente en el mismo curso escolar.

ARTÍCULO 44.- AYUDAS POR DEFUNCION.

En caso de defunción de un empleado o personas que se hubiesen jubilado en la empresa, la misma tendrá Derecho para sí o para sus familiares que dependan económicamente de la misma al SERVICIO FUNERARIO DE PRENECESIDAD Y A NICHO EN ALQUILER POR CINCO AÑOS en el cementerio de Las Contiendas.

El cónyuge, también estará incluido en la referida ayuda, estando sujeto, en tal caso, a acreditación fehaciente de tal condición mediante documento oficial. En el caso de parejas de hecho, deberán de estar inscritas (con seis meses de antelación al fallecimiento) en el Registro Oficial de Uniones de Hecho, lo cual, también deberá acreditarse fehacientemente mediante documento oficial.

La dependencia económica del familiar se acreditará mediante certificación del Padrón Municipal o a través de la Declaración de la renta de las Personas físicas. En el caso de que un trabajador falleciera siendo trabajador de NEVASA esta ayuda se mantendrá para sus familiares directos.

ARTÍCULO 45.- SANCIONES DE TRÁFICO - PERMISO DE CONDUCIR.

Las sanciones o multas de tráfico impuestas a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo durante el desempeño de la actividad laboral serán, en todo caso, soportadas por el/los trabajadores sancionados, siempre que las faltas cometidas origen de dichas sanciones sean imputables a éstos.

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

CAPITULO VIII
REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 46.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

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

a) Se considerarán faltas **leves:**
1. Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, y siempre que no causen un perjuicio irreparable.
2. Las relativas a falta de limpieza, aseo y pulcritud personal.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de dos días después de haberse realizado.
4. No cursar en tiempo reglamentario la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. La inobservancia leve de normas o medidas reglamentarias sobre seguridad e higiene, siempre que no ocasionen accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.
6. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en el que el trabajador este presentando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que no sea en presencia del público.
7. Pequeños descuidos en la conservación y/o limpieza del material de trabajo.

b) Se considerarán faltas **graves:**
1. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
2. Las ofensas verbales al empresario, demás trabajadores de la empresa o sus familiares o personas que convivan con ellos.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 34
cve: BOPVA-A-2018-02541
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

3. La inasistencia al trabajo por un día sin la debida autorización o justificación.
4. El empleo para uso propio de artículos, material o enseres de la empresa, o sacarlos de sus instalaciones o dependencias sin la debida autorización.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. El descuido importante en la conservación y/o limpieza del material del trabajo.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier otro lugar en el que el trabajador esté prestando sus servicios dentro de su jornada laboral, siempre que sea en presencia del público o trascienda a éste.
8. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
9. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes ostenten facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.
10. No comunicar a la empresa las alteraciones familiares que puedan afectar a los seguros sociales dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, así como falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
11. La puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos, causen o no perjuicio a la empresa.
12. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros.
13. La embriaguez o el consumo de estupefacientes manifestados en jornada laboral, siempre que se trate de la primera vez.

c) Se Considerarán faltas **muy graves:**
1. La falta de asistencia al trabajo más de dos días seguidos sin la debida autorización o causa justificada.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la realización de tareas de comercio o industria por cuenta propia o ajena sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal.
3. La destrucción, inutilización o causar desperfectos en materiales, útiles, aparatos, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como al resto de los trabajadores o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.
5. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
6. La imprudencia grave o negligencia en el desempeño del puesto del trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para los vehículos e instalaciones.
7. Los comportamientos u omisiones que dañen gravemente el servicio o imagen de la empresa, tales como confusión de cadáveres u otras circunstancias que concurran en la manipulación de los mismos, su exposición, transporte, incineración, etc.
8. La falta notoria de respeto o consideración al público, así como las ofensas físicas al empresario, trabajadores de la empresa y público.
9. Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad o dignidad mediante la ofensa- verbal o física –de carácter sexual, así como las que supongan xenofobia.

ARTÍCULO 47.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

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

En lo relativo a la prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en el E.T.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:
a) Por las faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo durante tres días.
b) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
c) Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 35
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPITULO IX
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ARTÍCULO 48-. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1-. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

ARTÍCULO 49.- ACOSO SEXUAL Y XENOFOBIA.

1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni actos o comportamientos xenófobos en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

2. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, y cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecta su empleo o a sus condiciones de trabajo.

3. La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, podrá dar cuenta a la dirección de la empresa, de forma verbal o escrita, de las circunstancias de hecho concurrentes, del sujeto activo del acoso o conducta xenófoba; de los hechos, conductas, proposiciones o requerimientos en que hayan podido concretarse, y de las consecuencias negativas que se hayan derivado o pudieran derivarse. La presentación de la denuncia, supondrá la apertura de diligencias para averiguación de lo denunciado.

4. La comprobación de la existencia de acoso sexual o xenofobia, será considerada siempre falta grave.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 36
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA-. EXCLUSIONES PARCIALES.

El personal de mando de la empresa (que será aquel no incluido en el artículo 17 del convenio Colectivo relativo a clasificación y definición de Grupos Profesionales, Áreas Funcionales, funciones y especialidades profesionales) queda expresamente excluido de lo establecido en los artículos 30 y 31 del presente convenio colectivo, siéndole de aplicación el resto del articulado que configuran los distintos capítulos del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ESTABLECIDOS MEDIANTE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES DE ÁMBITO ESTATAL O AUTONÓMICO PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 83 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del SERLA de La Comunidad Autónoma de Castilla León para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA-. RESERVA EXPRESA DE LAS MATERIAS SOBRE LAS QUE EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO TIENE PRIORIDAD APLICATIVA, SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.

1-. Conforme a lo establecido en el vigente Artículo 84 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 37
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ÚNICA-. Industria 4.0 y nueva era digital.

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La Empresa manifiesta la intención de contratar a hijos de trabajadores de la misma que hayan fallecido encontrándose estos trabajando para NEVASA, siempre que a juicio de la misma reúnan las actitudes y cualificaciones necesarias para el desempeño del trabajo que realizaba la persona a la que sustituye.

SEGUNDA.- El salario bruto anual y demás complementos para el 2017, es el fijado en el Art. 30 de Convenio.

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio, 2018; 2019; 2020 y 2021, se aplicará en los términos y condiciones siguientes:

El incremento del salario y demás complementos en los ejercicios de 2018; 2019; 2020 y 2021, vendrá determinado por el porcentaje máximo de aplicación contemplado en Ley de Presupuestos Generales del estado, para el personal empleado para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal.

Si en alguno de los años de vigencia del presente convenio, la Ley de Presupuestos Generales el Estado no estableciera y/o no contemplará limitación salarial, el porcentaje de subida será el 80% del I.G.P.C. real, experimentado en el ejercicio anterior.

Para aplicar el incremento salarial plasmado en los artículos anteriores, será requisito indispensable que la empresa pueda incorporar los incrementos resultantes de la aplicación del sistema de revisión de precios establecido en el acuerdo concesional, en cada uno de los años, a sus tarifas de venta de los productos y servicios.

La imposibilidad de repercutir a sus tarifas el sistema indicado, dejará sin efecto el incremento salarial que se cita, aplicándose un porcentaje de subida salarial del 40% del I.P.C. real experimentado en el ejercicio anterior. En el caso de que el IPC real experimentado en el ejercicio anterior sea igual o inferior a cero, se garantizará un incremento salarial del 0,5%.

TERCERA. - El abono de las diferencias por aplicación de la revisión del 1% pactado para 2017, deberá efectuarse en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de la firma del mismo.

CUARTA. - Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el VI Convenio Colectivo de la Empresa NEVASA.

******

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 38
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

El presente Convenio Colectivo se firma en Valladolid 12 de abril de 2.018

Gonzalo María Rodríguez San Juan
Consejero Delegado

Jesús Ángel de la Fuente Rico
Delegado de Personal USO

Sergio López Navarro
Delegado de Personal USO

Tomás Miera Salazar
Delegado de Personal UGT

******

ASESORES EMPRESA

José Antonio Gallardo Cubero

José Luis de Pablo Plaza

ASESOR USO

Lorenzo Lasa Muñoz

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID
cve: BOPVA-A-2018-02541 Jueves, 14 de junio de 2018 Núm. 113 Pág. 39
sección: II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
organismo: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN