



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 22 DE SEPTIEMBRE DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN 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 RÚSTICAS PIEDRAS NEGRAS, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Rústicas Piedras Negras, S.A., suscrito el día 17 de junio de 2022 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 8 de julio de 2022, y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora, el 20 de septiembre de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, de 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 PRE/813 /2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, 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 de Trabajo

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

En Valladolid, a 22 de septiembre de 2022.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-
Fdo.: María Belén Iglesia Freile.





TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "RÚSTICAS PIEDRAS NEGRAS, S.A." (Con vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022).

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio de Empresa será de aplicación a todo el personal de la plantilla de la empresa "RÚSTICAS PIEDRAS NEGRAS, S.A.", con domicilio en Calle Carabela, 1 (Valladolid), y que desarrolle su actividad en el Club de Campo denominado "LA GALERA".

El mismo ha sido suscrito por la Empresa, los delegados de personal del centro de trabajo y por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de trabajadores (FeSMC-UGT) de Valladolid.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el B.O.P. de Valladolid, entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, y tendrá una duración de un año, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2022. En orden a la aplicación del texto articulado, el mismo entrará en vigor, en la fecha en que se firme, manteniéndose la vigencia del anterior Convenio (vencido en fecha 31 de diciembre de 2021) hasta dicha fecha de firma del nuevo Convenio.

Artículo 3.- Denuncia.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia; no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya, obligándose las partes a negociar un nuevo Convenio a partir del 1 de enero de 2023.

Artículo 4.- Compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Son por ello compensables, en su totalidad, con las que regían por virtud de lo pactado en el anterior Convenio, normas legales, concesión unilateral de la empresa o pacto individual.

Artículo 5.- Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en algunos de los conceptos retributivos establecidos en este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en relación con las vigentes, con anterioridad a la aprobación de este texto normativo, superasen el nivel global del mismo. En caso contrario, salvo disposición legal expresa, se considerarán absorbidas.

Artículo 6.- Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo acordado en este texto Convenio, manteniéndolas estrictamente "ad personam".

Artículo 7.- Grupos profesionales y niveles salariales.





1.- Los trabajadores que presten servicios en la empresa serán clasificados atendiendo a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (grupo-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio.

2.- Los trabajadores de la plantilla de la empresa Rústicas Piedras Negras, S.A., a los que se aplica este Convenio, serán clasificados en los grupos profesionales que a continuación se relacionan, en atención a las funciones que realizan.

1. Personal superior y técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal de varios.

3.- Corresponde al grupo profesional 1 (personal superior y técnico) aquellos trabajos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en los que se ejercite mando, dirección, control y supervisión de tareas y personas.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de los grupos que seguidamente se reseñan, incluyendo su nivel salarial (art. 17):

- 1.- Gerente-director del club (nivel 1)
- 2.- Jefe de control de actividades generales (nivel 1)
- 3.- Jefe de restaurante (nivel 2)
- 4.- Jefe de cocina (nivel 2)
- 5.- 2º jefe de cocina (nivel 3)
- 6.- Monitor deportivo (nivel 3)
- 7.- Técnico de Sistemas informáticos, programación y administrativo (nivel 4)
- 8.- Técnico de Sistemas informáticos, programación y administrativo de entrada (nivel 7).

4.- Corresponde al grupo profesional 2 (personal administrativo) aquellos trabajos que requieren un adecuado nivel de conocimientos de carácter administrativo y alguna o alta cualificación administrativa; se prestarán con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de los grupos reseñadas seguidamente con su nivel salarial (art. 17):

- 1.- Jefe de administración (nivel 2)
- 2.- Oficial administrativo (nivel 3)

5.- Corresponde al grupo profesional 3 (personal de varios) aquellos trabajos que requieren iniciativa alta, media o baja y que se ejecutan bajo instrucciones concretas





con un grado de autonomía, dependencia jerárquica y funcional preestablecido en base al grupo que se les atribuya. Las funciones que se encomiendan a los empleados incluidos en este grupo podrán tener alguna autonomía y pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un periodo breve de adaptación.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de los grupos reseñados seguidamente con su nivel salarial (art. 17):

- 1.- Encargado general (nivel 1)
- 2.- Encargado (nivel 2)
- 3.- Capataz (nivel 3)
- 4.- Oficial de mantenimiento general (nivel 3)
- 5.- Cocinero (nivel 4)
- 6.- Starter (nivel 4)
- 7.- Operario de actividades complementarias (nivel 4)
- 8.- Camarero (nivel 5)
- 9.- Ayudante cocina (nivel 6)
- 10.- Ayudante de camarero (nivel 6)
- 11.- Operario especialista de actividades y oficios varios (nivel 6)
- 12.- Operario de actividades y oficios varios (nivel 7)
- 13.- Operario especialista de actividades generales (nivel 8)
- 14.- Operario de actividades generales (nivel 9)

Artículo 8.- Polivalencia profesional.

La dirección de la empresa, por razones organizativas o de producción, podrá acordar la polivalencia funcional entre grupos del mismo grupo profesional, comunicando a la representación de los trabajadores en la empresa (delegados de personal) y a los trabajadores afectados, con una antelación mínima de 7 días, la modificación o compatibilización de las funciones que viniera realizando por las de otro grupo.

En todo caso, conforme establece el artículo 22.4, párrafo 2º, del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones que regularán la actividad de los trabajadores a los que se aplique la polivalencia en el marco de este Convenio, vendrán determinadas por las que correspondan al grupo o nivel en el que el trabajador ocupe o realice más tiempo de actividad.

Artículo 9.- Cometidos básicos de los grupos del Convenio.

Los cometidos que se refieren seguidamente para los distintos grupos profesionales de este Convenio tienen carácter simplemente enunciativo y, en ningún caso, agotan los cometidos que tienen que realizar los trabajadores clasificados en las mismas.

A) Grupo de personal superior y técnico.





1.- Gerente o director del club. Es el empleado que tiene la máxima responsabilidad administrativo-funcional en el club, dirige a la totalidad del personal del mismo y organiza y controla el buen funcionamiento de todos los servicios del club; informa al consejo de administración.

2.- Jefe de control de actividades generales. Es el empleado que tiene encomendadas actividades generales de control de las diversas actividades que se desarrollan en el club, colabora en la actividad administrativa y organización de actividades, y, en general, puede desempeñar todas aquellas funciones que, en relación con su capacidad, le sean encargadas por los órganos de dirección de la empresa.

3.- Jefe de restaurante. Es el empleado que realiza, de manera cualificada, funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante, así como de la cafetería-bar existentes en el club.

4.- Jefe de cocina. Es el empleado que realiza, de manera cualificada, funciones de dirección, planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina del club.

5.- 2º jefe de cocina. Es el empleado que realiza de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina del club, bajo la supervisión del jefe de cocina y sustituye a éste en sus ausencias.

6.- Monitor deportivo. Es el empleado que, con dominio de alguna especialidad deportiva, presta servicios en el club enseñando a los socios y usuarios del mismo la práctica deportiva de su especialidad.

7.- Técnico de sistemas informáticos, programación y administrativo. Es el empleado que realiza de manera cualificada y con autonomía, trabajos de diseño y aplicación de desarrollos informáticos y programación relacionada con las actividades de la empresa, en el ámbito administrativo de ésta. Dependerá y recibirá instrucciones operativas de la Gerencia.

8.- Técnico de sistemas informáticos, programación y administrativo, de entrada. Es el empleado que ingresa en la empresa para las tareas propias del Técnico de Sistemas informáticos, programación y administrativo. Permanecerá en este grupo adquiriendo experiencia durante un periodo de dos años. Por la permanencia en el grupo durante dicho periodo de 2 años con carácter continuado se le clasificará como Técnico de sistemas informáticos, programación y administrativo y adquirirá el nivel 4 de salario.

B) Grupo de personal administrativo.

1.- Jefe de administración. Es el empleado que realiza todas las funciones de orden administrativo y contable en la empresa, con responsabilidad e iniciativa propias.

2.- Oficial administrativo. Es el empleado que realiza, en las oficinas de la empresa, actividades de orden administrativo y contables bajo la dirección y dependencia del jefe de administración, sustituyéndole cuando está ausente.

C) Grupo de personal de varios.

1.- Encargado general. Es el empleado que conociendo perfectamente el diseño y funcionamiento de todas las dependencias e instalaciones de la empresa, tiene bajo su responsabilidad el mantenimiento de las mismas; en general, estarán bajo su



responsabilidad la totalidad de los servicios técnicos de la empresa (electricidad, agua etc.). En orden al cumplimiento de sus funciones, tiene encomendadas facultades de mando, organización y control respecto de todo el personal que integra el grupo de personal de varios, sin perjuicio de su absoluta responsabilidad en la ejecución de los trabajos necesarios en la empresa para el debido mantenimiento de las instalaciones y servicios de la misma, cuyo correcto funcionamiento es de su total incumbencia.

2.- Encargado. Es el empleado que colabora con el encargado general en la ejecución de los trabajos de mantenimiento de las instalaciones y servicios de la empresa, realizando, con autonomía propia, las tareas que aquél le encomiende; le sustituye en sus ausencias.

3.- Capataz. Es el empleado que bajo las órdenes directas del encargado general vigila el trabajo de los operarios de actividades complementarias, actividades y oficios varios, peones y personal de limpieza, y colabora con el encargado general en el mantenimiento de las instalaciones y servicios de la empresa; podrá cumplir, así mismo, funciones de atención, vigilancia y guardería en las instalaciones y dependencias del club realizando turnos de trabajo en alternancia con los operarios de actividades complementarias y desempeñar las mismas tareas que este personal tiene encomendadas.

4.- Oficial de mantenimiento general. Es el empleado que, con amplios conocimientos de distintos oficios, tiene bajo su responsabilidad inmediata la vigilancia, conservación y reparación de las instalaciones y dependencias del club; depende directamente del encargado general, al que dará cuenta diaria de las anomalías existentes en instalaciones y dependencias, de las actuaciones realizadas para su corrección y realizará todos los trabajos y cometidos que el encargado general le encomiende. Podrá realizar funciones de atención, vigilancia y guardería en las instalaciones y dependencias del club cumpliendo turnos de trabajo en rotación con los operarios de actividades complementarias y las mismas tareas que este personal tiene encomendadas.

5.- Cocinero. Es el empleado que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

6.- Starter. Es el empleado que tiene encomendadas funciones inherentes a dicho grupo profesional (conforme se determinan en el Reglamento del Golf) y las realiza en el campo de golf y en el cuarto de palos del club.

7.- Operario de actividades complementarias. Es el empleado que realiza funciones de información a los socios -relacionadas o no con el club-, custodia las llaves de las dependencias del club, distribuye y envía la correspondencia, y recibe e informa sobre avisos, notas o mensajes que para los socios se hayan recibido. Supervisa el tráfico de socios y personas en las instalaciones del club, realiza reservas a petición de los socios en los restaurantes del club, maneja el tablero de la centralita telefónica, presta servicios de guarda y conserjería en las dependencias o lugares del club que se le encomienden y, en general, realiza todas aquéllas actividades que sean inherentes a las actividades y cometidos de vigilancia y orden de las dependencias, atención a los socios e invitados del club, y de mantenimiento y servicio en todas las instalaciones del mismo.





8.- Camarero. Es el empleado que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable servicios de venta de alimentos y bebidas en las instalaciones del club y restaurante.

9.- Ayudante cocina. Es el empleado que, con cierta autonomía y responsabilidad, prepara, bajo supervisión del personal técnico de cocina y cocinero, los platos que se le encomiendan y realiza tareas auxiliares de cocina.

10.- Ayudante de camarero. Es el empleado que, con cierta autonomía, realiza servicios de venta de alimentos y bebidas en las instalaciones del club y restaurante.

11.- Operario especialista de actividades y oficios varios. Es el empleado que realiza actividades generales de mantenimiento y servicios en alguna de las instalaciones y dependencias de la empresa, desarrollando, en las mismas -con autonomía y dominio-, especialidades de oficios diversos (hostelería, albañilería, mecánica, fontanería, animación, jardinería, vigilancia...) cuando es requerido para ello por la dirección. Por la permanencia en el grupo durante un periodo de 2 años con carácter continuado, se le clasificará como operario de actividades complementarias.

12.- Operario de actividades y oficios varios. Es el empleado que realiza actividades generales de mantenimiento y servicios en alguna de las instalaciones y dependencias de la empresa, y, teniendo conocimientos de oficios diversos (hostelería, albañilería, mecánica, fontanería, animación, jardinería, limpieza...) los desarrolla cuando es requerido para ello por la dirección. Es grupo de entrada y por la permanencia en el grupo durante un periodo de 2 años con carácter continuado, se le clasificará como operario especialista de actividades y oficios varios.

13.- Operario especialista de actividades generales. Es el empleado que sin una cualificación especial realiza en la empresa las actividades que le asigne la dirección; entre otras puede desarrollar funciones de limpieza de dependencias, y de guarda y custodia de niños entre 2 y 6 años durante el tiempo que los padres están en el club o zona deportiva.

14.- Operario de actividades generales. Es el empleado que sin una cualificación especial realiza actividades que le asigne la dirección, de las que pueden encomendarse a los operarios especialistas de actividades generales. Es grupo de entrada y por la permanencia en el grupo durante un periodo de 2 años con carácter continuado, se le clasificará como operario especialista de actividades generales.

Artículo 10.- Creación de nuevos grupos.

En caso de ser necesario reestructurar algunas de las actividades de la empresa durante la vigencia del presente Convenio y, como consecuencia de ello, se advirtiese la necesidad de crear algún nuevo grupo laboral, se confiere expresamente a las partes negociadoras de este Convenio (durante todo el tiempo de vigencia del mismo) la capacidad para su creación y para la fijación de su correspondiente dotación económica y nivel operativo-funcional, incorporándose, en su caso, dicho grupo al Convenio -como anexo- con todos los derechos inherentes a la misma desde la fecha en que se acuerde formalmente su creación por las partes negociadoras.





Artículo 11.- Contratación de personal.

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para cada modalidad.

Artículo 12.- Jornada de trabajo y descansos.

A) Calendario laboral.

En fecha anterior a 31 de marzo de cada año, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, establecerá el calendario anual, en el que se contemple al menos, teniendo en cuenta las jornadas máximas pactadas en este convenio colectivo y sin perjuicio de las modificaciones que puedan introducirse a lo largo del año por necesidades operativas:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) La distribución anual de los días de trabajo.
- d) Las vacaciones.
- e) Los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.
- f) Quedarán fijados los 20 días de descanso por los días festivos abonables y no recuperables.

El calendario se expondrá en lugar visible del centro de trabajo.

El calendario laboral estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

El calendario laboral fijará, en su aplicación para cada trabajador y trabajadora, sus días de trabajo y sus descansos, debiendo computarse como tiempo de trabajo las horas realizadas por el trabajador o trabajadora teniendo en cuenta los topes máximos de tiempo de trabajo efectivo previstos en los artículos correspondientes de este convenio colectivo.

B) Jornada laboral.

1.- La jornada de trabajo máxima anual en la empresa, es de 1760 horas.

2.- Con carácter general la jornada laboral se realizará de forma continuada en turnos rotativos de mañana y tarde. La jornada diaria, excepto por razones organizativas, técnicas o de producción, no podrá iniciarse antes de las 07:00 horas, ni su duración exceder de 10 horas, o ser inferior a 5 horas.

Los trabajadores disfrutarán de un descanso intermedio durante la jornada de trabajo (turno de mañana o tarde) de 15 minutos que se considerará como jornada efectiva de trabajo. En las jornadas superiores a 8 horas este tiempo aumentará en jornadas de 8 horas continuadas a 20 minutos, de 9 horas continuadas a 25 minutos, de 10 horas continuadas a 30 minutos de 11 horas continuadas a 35 minutos con la misma consideración de jornada efectiva de trabajo.





De acuerdo con lo dispuesto en el art 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

3.- Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa, previa comunicación a la representación del personal o delegados de personal, podrá modificar el horario de trabajo, en cuanto a la hora de comienzo y duración de la jornada laborable, sin que en ningún caso la duración de ésta pueda exceder de 11 horas en cómputo diario, de 55 horas en cómputo semanal, ni de 1.760 horas en cómputo anual, con las limitaciones y descansos que determina la legislación vigente.

C) Salidas durante el horario de trabajo.

El personal de la empresa, con independencia del supuesto de consulta médica que se regula en el artículo 14.10 de este Convenio, podrá obtener permiso de salida del centro de trabajo, durante el cumplimiento de su jornada, cuando precise efectuar alguna gestión coincidente en el tiempo con el horario de trabajo y, previamente, haya solicitado y justificado ante su jefe inmediato la necesidad de tal salida. Éste autorizará la misma, siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidades de relevo lo permitan.

De dicha autorización debe tener conocimiento fehaciente el Departamento de Administración.

D) Descansos.

1.- El personal tendrá derecho, con carácter general, a dos días continuados de descanso a la semana durante los meses de enero, febrero, marzo, agosto, noviembre y diciembre. A tales efectos se establecerá el correspondiente gráfico de rotación.

2.- Dada la peculiar actividad de la empresa (club recreativo con actividades deportivas varias, eventos sociales, recreativos y servicios de hostelería) se hace necesaria una atención especial en los meses de abril, mayo, junio, julio, septiembre y octubre al campo de golf y a los servicios en cocina, restaurante y hostelería; en los citados meses el personal del grupo de varios que tenga que prestar servicios en el campo y el personal de servicios de hostelería, con carácter general, no descansará dos días continuados sino día y medio, a cuyo efecto se establecerá el correspondiente gráfico.

3.- La empresa se compromete a establecer, en la medida que ello sea posible y sin merma de la atención al campo de golf, a los servicios de hostelería y del club en general, turnos de descanso para todo el personal durante dos días continuados, incluyendo sábados y domingos.

En el calendario laboral que se establezca se determinará de forma indicativa, sin perjuicio de la actividad a realizar en el club, el horario diario y descansos de conformidad con las previsiones del presente artículo.

E) Jornada irregular.

Al amparo de lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se pacta que la empresa, previa comunicación a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de 5 días, podrá realizar una distribución irregular de la jornada anual, disponiendo la empresa de un máximo de 100 horas de la jornada anual, para distribuirlas en las semanas de trabajo ordinario, pudiendo alcanzar la jornada





semanal, con la distribución irregular de la misma, un máximo de 55 horas, y un tope máximo diario de 11 horas, ello sin perjuicio de los descansos diario y semanal que regula el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.- Horas extraordinarias, bolsa de horas y festivos no recuperables.

A.- Horas extraordinarias:

Las horas extras se realizarán conforme a la legislación vigente.

B.- Bolsa de horas:

Se acuerda la creación de una bolsa de horas con la finalidad de su utilización por la empresa para que pueda dar respuesta a necesidades organizativas o de producción.

El crédito horario o bolsa de horas consistía en un incremento de las horas de trabajo (horas de exceso) en relación con el calendario y jornada laboral pactada en un determinado espacio de tiempo, coincidente con puntas de actividad de la empresa (a título enunciativo: temporada de verano -desde el 1 de junio al 30 de septiembre-, Semana Santa, Navidades) para ajustar las cargas de trabajo a la disponibilidad de trabajadores.

a) Personal Afectado:

La decisión y la disposición de los grupos de trabajadores afectados por la disponibilidad horaria (incorporación a la BOLSA DE HORAS) será facultad de la empresa.

b) Comunicación y control:

El control de la Bolsa de Horas se realizará por el Departamento Administrativo de la empresa, dando cuenta mensualmente a la Representación de los Trabajadores de la situación de la misma. En todo caso, los trabajadores podrán interesar en todo momento, mediante consulta a través de los delegados de personal, el saldo de su Bolsa de Horas. La dirección de la empresa comunicará a la representación del personal y al/los trabajadores afectados, con una antelación de 24 horas, la aplicación de la Bolsa de Horas para que pueda/n adaptarse a la modificación.

En todo caso, para la realización de las horas, es necesario la autorización y la firma del Jefe de Departamento, junto con la del/ de la trabajador/a.

De dicha autorización debe tener conocimiento fehaciente el Departamento de Administración.

c) Regulación de la Bolsa de horas:

La regulación se aplicará por jornadas completas y corresponde a la Dirección de la Empresa o encargado de sección, que podrá conceder descansos contra la Bolsa de Horas cuando el trabajador lo interese siempre que no altere la programación organizativa o de producción y lo solicite con un preaviso mínimo de 24 horas. En todo caso se procurará que exista acuerdo entre partes.

La compensación de las horas mediante descansos lo será hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente en el que se generen.

Si llegado el día 31 de enero del ejercicio siguiente, no se hubiesen compensado dichas horas mediante descansos, estas serán compensadas económicamente fijando su cuantía en la misma de la hora ordinaria trabajada.

C.- Días festivos abonables y no recuperables





C.1.- Trabajadores que presten sus servicios en días festivos de forma puntual y esporádica:

El disfrute de estos días se compensará por la empresa, mediando el mutuo acuerdo de las partes, en la siguiente forma:

- a) La compensación en descanso se fijará a razón de 1,50 días de descanso por cada día festivo trabajado.
- b) Excepcionalmente, se podrán compensar económicamente, fijando el valor de cada hora trabajada, en el importe de 1,50 del valor de la hora ordinaria.
- c) No podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, salvo pacto en contrario.

C.2.- Trabajadores que presten sus servicios en días festivos de forma habitual:

Los/las trabajadores/as disfrutarán de un descanso anual de veinte días. Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos a los que se les suman seis días más de descanso. El disfrute de estos días se compensará por la empresa, mediando el mutuo acuerdo de las partes, en una de las formas siguientes:

- a) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.
- b) Disfrutarlos como descanso continuado en dos períodos distintos (de 10 días cada período).
- c) Excepcionalmente y de común acuerdo entre las partes, se podrán compensar económicamente, fijando el valor de cada hora trabajada, en el importe de 1,50 del valor de la hora ordinaria.
- d) No podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, salvo pacto en contrario.

En los supuestos del apartado a) y b), se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Se descontará de esos veinte días los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal del trabajador, así como los festivos disfrutados por el mismo, excepto si dicho festivo coincide con el día libre, período de vacaciones o con el descanso continuado de veinte días regulado en este artículo.

En caso de que el descuento o disfrute no sea posible realiarlo dentro del año natural, por situación de incapacidad temporal del/de la trabajador/a, se podrá descontar o disfrutar los días que le correspondan en el año inmediatamente siguiente. El calendario de días de descanso se fijará calendario anual, antes del 31 de octubre de cada año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los/las trabajadores/as; el criterio será rotativo salvo pacto en contrario.

Artículo 14.- Permisos y licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos por las causas que seguidamente se reseñan. En el caso de que el trabajador tenga conformada pareja de hecho -debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista en la Administración competente- le corresponderá igualmente estos permisos respecto de los parientes del compañero o compañera.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. En caso de nacimiento o adopción las personas trabajadoras disfrutarán los permisos por nacimiento de hijo según la normativa vigente.





3. Un día, con aviso previo de ocho días, por fiesta bautismal del hijo.
4. Tres días por traslado de domicilio habitual. Si el trabajador disfrutase de este derecho desde la entrada en vigor de este permiso, el siguiente permiso lo será de dos días.
5. Tres días por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los grados de parentesco son:

- 1º grado: padres, hijos, cónyuges, suegros, yerno y nuera.
- 2º grado: abuelos, nietos, hermanos y cuñados.
- 3º grado: bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.
- 4º grado: primos

6. Dos días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario, de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento con tal motivo, el plazo será de cuatro días.

7. Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la boda se celebre fuera de Valladolid capital y el trabajador, para asistir a la misma, tenga que realizar un desplazamiento superior a 60 kms, tendrá derecho a tres días.

8. Un día para asuntos propios.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

10. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite de 4 horas/mes). Si la consulta es con un médico especialista, lo será por el tiempo que sea necesario. En ambos casos, siempre que haya coincidencia horaria entre el horario de trabajo y de consulta, y no sea posible evitar la coincidencia cambiando el horario de la consulta.

11. Conforme establece el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La trabajadora podrá acumular el permiso de lactancia disfrutando 16 días acumulados sin pérdida de retribución.

12. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de





idoneidad previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

13. Por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. El trabajador deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.

14. Un máximo de tres horas/día para donar sangre. Se acreditará la donación mediante justificante emitido por el órgano público receptor.

15. Solicitándolo a la empresa con una antelación mínima de 5 días, hasta un máximo de 3 días laborables, para acudir a exámenes con la finalidad de obtener un título académico o profesional y siempre que acredite el trabajador, que las materias objeto de examen para las que solicita el permiso, las ha aprobado en un 50% como mínimo. En el caso de no obtener este resultado el permiso concedido se regularizará sin retribución.

16. Respecto de otra clase de permisos que puedan ser solicitados por los trabajadores, con obligación de la empresa a concederlos, será de aplicación lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

17.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

Artículo 15.- Vacaciones.

1. Se elaborará un calendario vacacional antes del 31 de octubre de cada año, en el cual se establecerán los periodos de vacaciones de todo el personal de la plantilla a lo largo de los doce meses del año, así como los días festivos y no recuperables. Deberá mediar, al menos, dos meses de preaviso en caso de variación de dichos periodos vacacionales por parte de la empresa; en todo caso, la variación de los permisos vacacionales deberán ser suficientemente justificados por aquélla.

2. El personal de la empresa disfrutará un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales.

Los 31 días naturales de vacaciones anuales y los días festivos de carácter retribuido determinados legalmente en cada periodo anual -en los que haya prestado servicio el trabajador- no se podrán acumular a las vacaciones salvo pacto en contrario.

Los periodos de disfrute se establecerán preferentemente en las siguientes fechas, salvo acuerdo entre las partes:





- 21 días en el periodo del 1 de enero al 31 de mayo o entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre.

- 10 días en el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre.

3. A cuenta del último período vacacional la empresa podrá conceder, a petición del trabajador, hasta 4 días de permiso al año, que el personal deberá solicitar con una antelación mínima de 10 días, sin perjuicio de los periodos que la empresa haya determinado como no vacacionales.

Artículo 16.- Retribuciones.

El personal comprendido en los grupos profesionales que se reseñan seguidamente (art. 17. niveles y grupos correspondientes), durante el periodo de vigencia del convenio, devengará por los conceptos que se indican en el artículo 18, la retribución económica determinada en la Disposición Final de este Convenio (Tablas 1-2).

Artículo 17.- Niveles salariales y grupos correspondientes.

Nivel 1 Gerente, director del club, jefe de control de actividades generales y encargado general.

Nivel 2 Encargado, jefe de administración, jefe de restaurant e y jefe de cocina.

Nivel 3 Capataz, oficial de mantenimiento general, oficial administrativo, 2.º jefe de cocina y monitor deportivo.

Nivel 4 Operario de actividades complementarias, starter, técnico de sistemas informáticos, programación y administrativo y cocinero.

Nivel 5 Camarero.

Nivel 6 Operario especialista de actividades y oficios varios, ayudante cocina y ayudante de camarero.

Nivel 7 Técnico de sistemas informáticos, programación y administrativo de entrada, operario de actividades y oficios varios.

Nivel 8 Operario especialista de actividades generales.

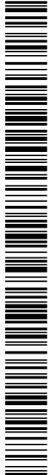
Nivel 9 Operario de actividades generales.

Artículo 18.-Conceptos retributivos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, con carácter general, percibirán un salario anual conformado por los siguientes conceptos retributivos:

1.- Salario base Convenio. Correspondiente al nivel salarial en el que esté encuadrado el trabajador. Se abonará con una periodicidad mensual.

2.- Dos pagas extraordinarias anuales (verano y Navidad). Que se devengarán en los meses de julio y diciembre, siendo el importe de cada paga, una mensualidad del salario base, más antigüedad o plus de vinculación (si el trabajador tuviera atribuido alguno de estos conceptos), así como el complemento voluntario. El periodo de generación de estas pagas extraordinarias será, la de julio, por el periodo de 12 meses comprendido entre el mes de julio de un año y el mes de junio del año siguiente; y la de diciembre, por el periodo de 12 meses comprendido entre el mes de enero y el mes de diciembre del año en curso.





3.- Dos medias pagas extraordinarias. Que se devengarán, la primera en el mes de marzo y la segunda en el mes de octubre de cada año, el importe de cada una de ellas será equivalente a la mitad de una paga extraordinaria (conformada en la cuantía que se ha determinado en el apartado anterior) . Estas pagas, a interés del trabajador, podrán prorratearse por 12/avas partes y abonarse mensualmente al mismo. El periodo de generación de estas medias pagas extraordinarias será: la de marzo, por el periodo de 12 meses comprendido entre el mes de marzo de un año y el mes de febrero del año siguiente ; y la de octubre, por el periodo de 12 meses comprendido entre el mes de octubre de un año y el mes de septiembre del siguiente.

4.- Antigüedad. Este concepto se acreditará a los trabajadores que lo tengan reconocido con anterioridad a la vigencia de este convenio, en la cuantía correspondiente (Disposición Final: Tabla 2), y se abonará junto con las pagas de periodicidad mensual y pagas extraordinarias establecidas en el presente convenio.

5.- Plus de vinculación. Este plus se estableció para los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2009 tenían la condición de fijos-indefinidos en la empresa y no tenían reconocido el concepto de antigüedad que se recoge en el apartado 4 anterior. Su devengo tiene una cuantía económica equivalente al 1% (uno por ciento) del salario base Convenio Colectivo/mes correspondiente a su grupo. El abono de este plus a los trabajadores que lo tienen reconocido se realizará por la empresa con una periodicidad mensual. Este plus se incrementará, al trabajador que lo devenga, cada 12 meses (a partir del 1 de mayo de 2009) en un porcentaje del 1% (uno por ciento) hasta que el importe alcance el 5% del salario base de su grupo, que le corresponderá en el 49º (cuadragésimo noveno) mes desde el inicio de su devengo. Alcanzado el máximo indicado (5%) (cinco por ciento) permanecerá inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se percibirá por el trabajador afectado reflejándose en su nómina mensual bajo la denominación de plus de vinculación. Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2009 no tuvieran la condición de fijos-indefinidos en la empresa, y que con posterioridad a dicha fecha y hasta la fecha de firma del presente convenio la hayan alcanzado, devengarán este plus en el mes de mayo inmediatamente siguiente a la fecha en que tengan la condición de fijo-indefinido y se les acreditará referido plus de vinculación en igual forma y periodo que se ha establecido en el párrafo anterior.

6.- Plus de asistencia y productividad. Por este concepto se acreditará a cada trabajador una cantidad de 206 euros/mes siempre que preste trabajo en la empresa todos los días laborables del mes, y, en su caso, devengará dicha cantidad proporcionalmente a los días que haya trabajado en el mes. Este plus solo se abonará durante el periodo de trabajo efectivo.

7.- Plus de transporte. Por este concepto -retribución extrasalarial- que tiene el carácter de gasto de locomoción por la realización de desplazamientos al centro de trabajo, los trabajadores percibirán la cantidad de 107,06 euros/mes siempre que presten trabajo en la empresa todos los días laborables del mes, y, en su caso, devengarán referida cantidad en proporción a los días trabajados del mes.

8.- Complemento voluntario. Se entiende por este concepto cualquier cantidad que la empresa conceda a algún trabajador de la misma, con carácter voluntario y permanente/ consolidable. En todo caso, este concepto podrá ser absorbido por incrementos salariales de convenio producidos con posterioridad a su concesión por la empresa.





9.- Gratificación extraordinaria y bonus. Se entiende por este concepto cualquier cantidad que la empresa conceda a algún trabajador de la misma con carácter voluntario, limitado en el tiempo/ no consolidable. El complemento tendrá la periodicidad y condiciones de abono que la empresa determine a tales efectos.

Artículo 19.- Antigüedad.

El concepto de antigüedad no es aplicable en la empresa. A título personal, los trabajadores que tenían reconocido dicho concepto en fecha anterior a la de vigencia del presente Convenio, percibirán las cantidades que se refieren en las Tabla 2 (Disposición Final de este Convenio), a tenor de los porcentajes por años de permanencia que tenga reconocido cada trabajador. La cantidad que corresponde por este concepto, se obtendrá aplicando dichos porcentajes al salario base del convenio vigente. En ningún caso, el porcentaje de antigüedad que perciba el trabajador podrá superar el 45% del salario base establecido en el convenio vigente en cada periodo. Los trabajadores que tengan reconocido el concepto de antigüedad, no devengarán el plus de vinculación que se regula en el apartado 5 del artículo 18 de este Convenio.

Artículo 20.- Forma de pago de los salarios, anticipos y préstamos.

1.- La cuantía de la retribución que, en cada caso, corresponda devengar al trabajador se le pagará por meses vencidos y antes del día uno del mes siguiente al de un nuevo devengo, en efectivo o mediante cualquier modalidad bancaria a elección de la empresa.

2.- Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 90% de los salarios que tuviere devengados en la fecha de presentación de la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días y previa justificación de su necesidad. La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes al mes en que solicite.

3.- Cualquier trabajador, por necesidades personales, podrá solicitar una cantidad equivalente a un mes de salario, y lo reintegrará en los 12 meses siguientes, en plazos de igual cuantía (un doceavo cada mes). El mismo trabajador no podrá solicitar un nuevo préstamo hasta transcurridos doce meses desde la última cantidad devuelta. En el caso de cese por cualquier causa del trabajador beneficiario, éste deberá hacer entrega de la cantidad pendiente de devolución en el momento del abono de su liquidación.

Artículo 21.- Gratificaciones por natalidad y nupcialidad.

Nupcialidad: se abonará al trabajador que contraiga matrimonio una gratificación de 125,31 euros. Esta cantidad no sufrirá alteración durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Natalidad: se abonará al trabajador, en calidad de gratificación por el nacimiento de cada hijo, 150,37 euros. Esta cantidad no sufrirá alteración durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 22.- Ayuda escolar y guardería.

Ayuda Escolar:





Se establece un plus por ayuda escolar, cuya cuantía no sufrirá alteración durante el periodo de vigencia de este Convenio, con las siguientes cuantías:

- 170,42 euros en cada curso escolar, por hijo en edad comprendida entre 3 y 12 años, ambos inclusive. La cantidad se abonará al trabajador en la nómina del mes de noviembre de cada año, en proporción al tiempo de prestación de servicios en la empresa, y se computará en cada periodo anual de enero a diciembre.
- 190,47 euros en cada curso escolar, por hijo en edad comprendida entre 13 y 16 años, ambos inclusive, cantidad que se abonará al trabajador en la nómina del mes de noviembre de cada año, en proporción al tiempo de prestación de servicio en la empresa, y se computará en cada periodo anual de enero a diciembre.
- 240,60 euros en cada curso escolar, por hijo en edad comprendida entre 17 y 23 años, ambos inclusive, que esté cursando estudios medios o superiores; la cantidad se abonará al trabajador en la nómina del mes de noviembre de cada año, en proporción al tiempo de prestación de servicio en la empresa, computado en cada periodo anual de enero a diciembre.

Ayuda guardería:

Se establece un plus de ayuda guardería, cuya cuantía no sufrirá alteración durante el periodo de vigencia de este Convenio, con la siguiente cuantía:

- 30,07 euros/mes por cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 3 años que asista a guardería. Para el percibo de la ayuda, el trabajador deberá acreditar, mediante la correspondiente factura o recibo de pago a la guardería, la asistencia del niño a la misma en el mes correspondiente.

Artículo 23.- Indemnización por baja en la empresa en los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por haberles reconocido la entidad gestora de la Seguridad Social una invalidez (en cualquiera de los grados -total, absoluta o gran invalidez- derivada de cualquier contingencia) percibirán como indemnización por tal concepto a cargo de la empresa las siguientes cantidades:

- 4 mensualidades, en cuantía equivalente a la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la declaración de invalidez, en el caso de tener una antigüedad en la empresa de más de 10 años y menos de 15.
- 5 mensualidades si tiene una antigüedad de 15 años y menos de 20 de servicios en la empresa.
- 6 mensualidades si tiene una antigüedad de 20 o más años de servicios en la empresa.

Artículo 24.- Seguros.

1. La empresa, en los casos de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente laboral -excluida expresamente la contingencia de enfermedad profesional (determinada la contingencia del accidente laboral y el grado de invalidez por la entidad gestora de la Seguridad Social y con exclusión de cualquier otro grado de invalidez a estos efectos indemnizatorios)- abonará al trabajador o a sus herederos legales la cantidad de 20.000,00 euros, sin que dicha cantidad tenga carácter





acumulable por la declaración y producción sucesiva de dichas situaciones. La cuantía no sufrirá alteración durante el periodo de vigencia de este Convenio.

2. La empresa, en los casos de muerte natural o derivada de accidente no laboral, abonará a sus herederos legales la cantidad de 8.550,00 euros. La cuantía no sufrirá alteración durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Para garantizar el pago de las indemnizaciones establecidas en este artículo, la empresa suscribirá, a su exclusivo cargo, una póliza de seguros con una compañía del sector.

Artículo 25.- Prendas de trabajo.

Con el fin de que el personal mantenga las medidas propias de higiene y seguridad en el trabajo, la empresa se obliga a facilitar a los trabajadores que prestan servicios en la misma, las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de la actividad encomendada, reponiéndoles las prendas cuando su deterioro lo haga necesario.

Artículo 26.- Complemento por incapacidad temporal.

En caso de baja laboral, por cualquier causa, con una duración superior a 16 días y siempre que la misma haya motivado la hospitalización del trabajador, éste percibirá, a cargo de la empresa, un complemento salarial que, sumado a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, garantice al mismo el cobro del 100% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja, con un límite de 12 meses.

Artículo 27.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

Se constituye una comisión de vigilancia e interpretación del convenio, compuesta por dos miembros representantes de los trabajadores -si los hubiere deberán serlo alguno de los que hayan formado parte de la mesa negociadora del convenio-. y dos miembros, en representación de la empresa. Dicha comisión tiene las más amplias facultades de interpretación de la normativa del presente convenio para la resolución de los conflictos que, durante la vigencia del mismo, puedan surgir entre empresa y trabajadores en orden a su cumplimiento y aplicación. Las resoluciones o acuerdos que dicte la comisión en los asuntos que sean sometidos a su conocimiento, deberán adoptarse por unanimidad. En el caso de no alcanzarse acuerdo en las cuestiones que se sometan a la consideración de la comisión paritaria, se seguirán los procedimientos a que hace referencia el artículo 28 de este Convenio.

Artículo 28.- Resolución Extrajudicial de conflictos.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan plantearse para la no aplicación, en su caso, de las condiciones de trabajo acordadas en este Convenio o para solventar las discrepancias que pudieran surgir en los periodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 Estatuto de los Trabajadores.

En su caso, las partes se someterán a los procedimientos de solución de conflictos y arbitraje que, a tales efectos, se hayan regulado e implantado en los ámbitos, autonómico o estatal, por acuerdos interprofesionales.

Artículo 29.- Acción Sindical.





A los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les deducirá de su nómina la cuota sindical correspondiente a la central sindical en la que estén afiliados. El desarrollo de la actividad sindical en la empresa se realizará de conformidad con la legalidad vigente.

Artículo 30.- Acoso Sexual o por razón de sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual, podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Igualmente se adoptarán medidas que contribuyan a no tolerar cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Evitar el trato desfavorable a mujeres y hombres por el mero hecho de serlo. Exclusiones a la hora de acceder a puestos de trabajo por razón de su sexo. Ignorar a la persona por razón de su sexo/género.

Artículo 31 Condiciones carácter social

La empresa tendrá en cuenta medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo conforme con lo que se prevé en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con independencia de la obligación a realizar Plan de Igualdad y Oportunidades conforme a la normativa vigente atendiendo al número de personas trabajadoras de la empresa, se promoverán:

- Principios de la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia con respecto a sus trabajadoras y trabajadores (Art.3).
- Integración de la perspectiva de género, a la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones (Art.3).





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/190

Martes, 04 de octubre de 2022

Pág 26

- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia y preparación adecuada en sus órganos directivos y colegiados (Art. 23).
- Efectuar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte (Art.18.4).

Artículo 32 Desconexión digital

Se impulsará el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. La empresa se compromete a no llamar, enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo excepto en casos insalvables y debidamente justificados.

Disposición adicional primera.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio: salud laboral, prevención de riesgos laborales, licencias, excedencia, sanciones, derechos sindicales, etc., será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general.

Disposición adicional segunda.

Los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el presente Convenio, entrarán en vigor en fecha 1º de enero de 2022 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. de Valladolid.

Disposición final: Tablas salariales y antigüedad.

Tabla 1 (Conceptos salariales y extrasalariales)
Año 2022

nivel	Salario Base CC (1)	Paga extra (Integra) (2)	Paga extra (media) (3)	Antigüedad/plus vinculación (4)(5)	Plus de asistencia y productividad/mes (6)	Plus de transporte (7)
1	1285,04	1285,04	642,51	(*)(**)	215,36	111,92
2	1.205,80	1.205,80	602,90	(*)(**)	215,36	111,92
3	1.161,51	1.161,51	580,79	(*)(**)	215,36	111,92
4	1.121,10	1.121,10	560,56	(*)(**)	215,36	111,92
5	1.032,39	1.032,39	516,16	(*)(**)	215,36	111,92
6	797,26	797,26	398,71	(*)(**)	215,36	111,92
7	743,44	743,44	371,75	(*)(**)	215,36	111,92
8	700,90	700,90	350,48	(*)(**)	215,36	111,92
9	672,72	666,68	333,84	(*)(**)	215,36	111,92

ID DOCUMENTO: DF6KWE1nVz8foGy0ACi1uwVzIaGk=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/190

Martes, 04 de octubre de 2022

Pág 27

Tabla 2 (*) (Antigüedad que se computa a los trabajadores que tengan reconocido este derecho en el presente Convenio)

Año 2022

Nivel	Salario Base/mes año 2021	Años de servicio computables	Porcentaje aplicable	Importe antigüedad mes
1	1285,04	24	45%	578,26
2	1.205,80	24	45%	542,61
3	1.161,51	24	45%	522,68
4	1.121,10	24	45%	504,50
5	1.032,39	24	45%	464,57
6	797,26	24	45%	358,77
7	743,44	24	45%	334,54
8	700,90	24	45%	315,41
9	672,72	24	45%	302,72

Los conceptos que se reflejan en la Tabla 1, corresponden a un trabajador que no devenga el concepto de antigüedad, ni el concepto de plus de vinculación:

(1) Salario base convenio/mes.

(2) El trabajador devengará dos pagas extraordinarias (verano/julio y navidad/diciembre) por un importe, cada paga, de una mensualidad del salario base, antigüedad o plus de vinculación (si devengase alguno de estos conceptos) y complemento voluntario.

(3) El trabajador devengará dos medias pagas extraordinarias (marzo y octubre) por un importe equivalente a la mitad de una paga extraordinaria (conformada por la cuantía determinada en el párrafo anterior).

(4) Antigüedad. Este concepto se acreditará a los trabajadores que lo tengan

reconocido y en la cuantía correspondiente según la Tabla 2 (*). Se computa para el pago de las pagas extraordinarias.

(5) Plus de vinculación. Este concepto se acreditará a los trabajadores que lo tengan reconocido y en la cuantía correspondiente (**). Se computa para el pago de las pagas extraordinarias.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/190

Martes, 04 de octubre de 2022

Pág 28

(6) Plus de asistencia y productividad. Los trabajadores percibirán por este concepto la cantidad de 215,36 euros/mes durante el año 2022, siempre que presten trabajo en la empresa durante la totalidad del mes correspondiente; en su caso, devengarán dicha cantidad en proporción a los días trabajados del mes. No se computa para el pago de las pagas extraordinarias. Sólo se abonará durante el periodo de trabajo efectivo.

(7) Plus de transporte. Por este concepto, que tiene el carácter de gasto de locomoción por la realización de desplazamientos al centro de trabajo, los trabajadores percibirán la cantidad de 111,92 euros/mes durante el año 2022, siempre que presten trabajo en la empresa todos los días laborables del mes; en su caso, devengarán la referida cantidad en proporción a los días trabajados del mes.

Las partes negociadoras de total acuerdo dan su conformidad al texto articulado del Convenio de la empresa Rústicas Piedras Negras, S.A., conforme a la redacción que antecede, ratificándolo con su firma.

ID DOCUMENTO : DF6KWE1nVz8foGy0ACiwiuVzIaGk=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

