

En la compensación de los permisos ha de tenerse en cuenta que los servicios afectados no queden desatendidos.

Los/as Jefes de Servicio acompañarán en las solicitudes de compensación de permisos, bajo su responsabilidad, informe acreditativo de las horas realmente trabajadas por el/la solicitante al día de la fecha de la solicitud, para comprobar por la Sección de Personal si procede o no la concesión del mismo.

Siguen firmas (ilegibles).

6143

\* \* \*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural La Venatoria, años 2010-2012 (código 240455-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, 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, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 23 de junio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.ª Asunción Martínez González.

\* \* \*

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo, denominado "II Convenio Colectivo de la "La Venatoria" Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural de Cazadores, Pescadores y Agricultores, en adelante "La Venatoria", tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre "La Venatoria" y el personal que presta sus servicios en ella.

Tanto la negociación como el contenido del Convenio Colectivo se han inspirado en los principios de buena fe, autonomía de las partes, conciliación de los intereses en juego, principio de no discriminación y principio de diálogo y paz social.

El Convenio Colectivo se formalizará al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones generales

*Artículo 1.-Ámbito funcional*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en el ámbito de la empresa "La Venatoria", siendo de aplicación a todos los centros de trabajo y a todas las actividades de la misma, obligando tanto a "La Venatoria", como a los trabajadores que forman parte de su plantilla desde su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

*Artículo 2.-Ámbito territorial*

El ámbito territorial de aplicación de este convenio colectivo corresponde a León y su provincia.

*Artículo 3.-Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la empresa "La Venatoria" comprendidos dentro del

ámbito funcional y territorial descrito en los artículos 2º y 3º, durante su periodo de vigencia, se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 4.-Ámbito temporal*

La vigencia y duración de este Convenio Colectivo será de tres años, con efectos desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento distinto en el presente articulado.

Este Convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente.

Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Una vez sea denunciado el Convenio, alcanzando el término previsto para el mismo o cualquiera de sus prórrogas, su contenido tanto obligacional como normativo mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro Convenio.

*Artículo 5.- Condiciones personales*

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones personales que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

*Artículo 6.- Compensación y absorción*

Las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

*Artículo 7.- Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara, considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

Capítulo II.- Comisión Paritaria

*Artículo 8.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*

Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, empresarial y social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada sindicato u organización empresarial) con voz pero sin voto. Se nombrará un Presidente y Secretario en cada sesión.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le confieran las partes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder según la legislación vigente en la vía jurisdiccional o administrativa correspondiente.

La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

Capítulo III.- Organización del trabajo

*Artículo 9.-Facultades organizativas del trabajo*

La organización técnica y práctica con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones

legales, es facultad de la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones y normas de Derecho Laboral.

#### Capítulo IV.- Clasificación profesional

##### Artículo 10.- Clasificación general

La clasificación profesional afectada por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, ni de todas las categorías, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

##### Artículo 11.- Condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo de empresa, existan referidas a la clasificación profesional y/o que a nivel individual tengan reconocidas los trabajadores.

##### Artículo 12.- Distribución funcional del personal

###### Grupo I.- Dirección:

Gerente: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Junta Directiva, el mando o responsabilidad en todo el ámbito de actividades de la empresa "La Venatoria", teniendo a su responsabilidad al personal de todas las categorías.

Sus funciones principales serán las relativas a:

- \* Administración
- \* Contabilidad
- \* Personal
- \* Servicios Generales
- \* Informática

###### Grupo II.- Titulados:

Titulados Superiores: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior (Licenciado o Doctor Universitario), estando unidos a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas para las que el mismo les habilite y siempre que presten sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Titulado de Grado Medio: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial (Diplomado Universitario), estando unidos a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que poseen, para ejercer funciones específicas para las que el mismo les habilita y siempre que presten sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le habilite como tal. Realiza las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración si así resultase necesario a los servicios médicos, el socorrista tiene como obligaciones fundamentales:

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado, o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado.

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación, siempre que su labor principal de vigilancia se lo permita.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas, sin haber desalojado la zona de baño.

Tener en conocimiento y acatar, las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

###### Grupo III.- Personal Administrativo

Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo plena responsabilidad.

Realizará, entre otras, las siguientes tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia, que no excedan en importancia a los de mero trámite, y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

###### Grupo IV.- Personal de Oficios Auxiliares

Integran el Grupo laboral las siguientes categorías:

Encargado general: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de campo, teniendo bajo sus órdenes y bajo su dirección el personal de este grupo profesional.

Encargado Auxiliar: Son aquellos trabajadores que, bajo la dependencia del Encargado General, asumen la responsabilidad y vigilancia de un Grupo de Trabajo, sin perjuicio o abandono de las tareas propias de su clase (Oficios Auxiliares).

###### Especialidades:

Encargado Auxiliar de Campo: Actúa sobre la categoría de Vigilante y Servicios Varios.

Encargado Auxiliar de Servicios: Actúa sobre la categoría Mixta (guardarropa/limpiador).

Vigilante y servicios varios: Es aquel personal que, con conocimientos teóricos y/o prácticos de varios oficios, desempeña las funciones, de vigilancia, jardinería, portería, conserjería, cuidado de material y mantenimiento.

Categoría mixta; guardarropa/limpiador: Es el trabajador que, según las necesidades del servicio, podrá ser destinado indistintamente, a atender y vigilar las dependencias destinadas a guarda de vestuario, atención telefónica, así como a realizar labores de limpieza y aseo de las instalaciones de la empresa, ejecutando las tareas de fregado, desempolvado, barrido manualmente con útiles de limpieza tradicionales o con elementos electromecánicos, suelo, techos, paredes, mobiliario, etc. También de locales y recintos así como cristalerías, puertas y ventanas, y en definitiva la limpieza general encomendada por la empresa.

Auxiliar de campo: Es aquel operario que tiene la capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

#### Capítulo V.- Movilidad funcional en el trabajo

##### Artículo 13.- Trabajos de superior categoría

Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores en la que se motive la justificación del cambio.

Durante el tiempo que el trabajador desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que está desempeñando.

Cuando un trabajador realice trabajos, tareas o funciones de categoría superior a aquella que tiene reconocida, durante más de seis

meses en un año u ocho en dos, tendrá derecho a que la empresa le reconozca la categoría correspondiente.

*Artículo 14.- Trabajos de inferior categoría*

Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la totalidad de los derechos derivados de su categoría profesional, previa comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores en la que se motive la justificación del cambio.

En ningún caso, un trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos, tareas o funciones propias de categoría inferior a la que tengan reconocida, si no media comunicación escrita a este, junto con copia de la entregada a los representantes de los trabajadores.

A un trabajador no se le podrá imponer realizar trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, ya sea en una sola vez o en diversos periodos.

**Capítulo VI- Contratación**

*Artículo 15.- Contratación*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.

*Artículo 16.- Forma del contrato*

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará, obligatoriamente, a través de contrato escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

*Artículo 17.- Características generales de los contratos y del personal*

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto de carácter indefinido como temporal.

El personal de la empresa vinculado por este Convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de la misma:

**Fijos o indefinidos.-** Trabajadores que presten sus servicios de forma permanente para la empresa tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial.

**Fijos discontinuos.-** Trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa para realizar trabajos que se realizan en fechas ciertas o no.

**Temporales o de duración determinada.-** Trabajadores que, en jornada completa o a tiempo parcial, prestan sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de competitividad de la empresa, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

*Artículo 18.- Contrato eventual por circunstancias de la producción*

Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 6 meses en un periodo de 12.

Para los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los 5 meses, y cuyos trabajadores no pasen a ser fijos en plantilla, percibirán una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada mes trabajado.

*Artículo 19.- Personal fijo de carácter discontinuo*

El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada. La empresa preavisará a estos trabajadores, con una antelación mínima de un mes, de la fecha de incorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacio-

nalidad, salvo que por circunstancias debidamente justificadas se disponga de plazo inferior.

El trabajador deberá asimismo responder al preaviso, en el plazo máximo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

El personal fijo de carácter discontinuo optará preferentemente a los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo con carácter de continuidad. Asimismo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo –con carácter de continuidad– siempre que cumplan los demás requisitos previstos.

*Artículo 20.- Periodo de prueba*

Se podrá concertar por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Personal de Dirección, Titulados Superiores y Medios: 3 meses.

Personal Administrativo y Socorristas: 2 meses.

Resto de personal: 1 mes.

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

**Capítulo VII.- Retribuciones**

*Artículo 21.- Estructura salarial*

Tendrán la consideración de salarios los siguientes conceptos:

**Salario base.-** El salario base retribuye la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo y será el fijado para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente en las tablas salariales.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2010 quedan reflejadas en el anexo I de este convenio.

**Complementos salariales.-** Son complementos salariales las retribuciones que perciba el trabajador además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las de puesto de trabajo, calidad y cantidad en el trabajo, circunstancias relativas a las condiciones personales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

*Artículo 22.- Antigüedad*

La antigüedad se abonará a razón del 8% por trienio sin limitación de estos y comenzará a contar desde la fecha de ingreso en la empresa, si bien el importe devengado por el concepto de antigüedad no podrá sobrepasar el 60% del importe del salario base establecido para cada categoría.

No obstante, las cantidades que a la firma del convenio de 2005 sobrepasaban dicho porcentaje, quedaron reconocidas como un complemento personal consolidado.

*Artículo 23.- Plus de asistencia*

Se abonará a todos los trabajadores en el año 2010 por este concepto la cantidad de 93,75 euros mensuales; dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año.

*Artículo 24.- Plus de transporte*

Se establece para el año 2010 un plus mensual de 41,57 euros para los trabajadores afectados por este convenio, excepto para aquellos a los que la empresa les facilite medios de transporte; dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año.

*Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las siguientes gratificaciones:

-Marzo: una de 10 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo anual, del día 1 de abril al 31 de marzo siguiente de cada año.

-Junio: una de 30 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo semestral de 1 de enero al 30 de junio de cada año.

-Diciembre: una de 30 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo semestral de 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

-Octubre: una de 10 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo anual, del día 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente de cada año.

-Beneficios: una de 30 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

La paga extraordinaria de beneficios se abonará por la empresa de forma prorrateada mensualmente.

El resto de gratificaciones serán abonadas por la empresa antes del día 15 del mes que corresponda.

#### Artículo 26.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada normal de trabajo pactada. Las horas extraordinarias, de voluntaria realización, podrán ser compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso, se retribuirán de la siguiente forma:

Horas extraordinarias realizadas en jornadas ordinarias, el importe de las mismas será de 15,50 euros/hora.

Horas extraordinarias realizadas en domingo, o en festivos, se retribuirán a razón de 16,60 euros/hora.

Horas extraordinarias nocturnas de carácter específico (celebraciones especiales), se retribuirán a razón de 18,80 euros/hora.

El importe de estos conceptos se actualizará anualmente sobre los módulos de actualización del resto de los conceptos retributivos.

#### Artículo 27.- Incrementos de Convenio

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2010 quedan reflejadas en el anexo I de este Convenio.

Durante la vigencia del Convenio se establece, con fecha de efectos de 1 de enero de 2010, un incremento del 1% del salario base referido a 31 de diciembre de 2009.

Con efectos de 1 de enero de 2011 se pacta un incremento del salario base igual al IPC referido a 31 de diciembre de 2010, redondeado al alza por medios puntos.

Con efectos de 1 de enero de 2012 se pacta un incremento del salario base igual al IPC referido a 31 de diciembre de 2011, redondeado al alza por medios puntos.

Asimismo quedarán afectados por estos incrementos los pluses de asistencia y transporte en los años 2011 y 2012, no así el 2010, ya actualizado.

Los incrementos pactados se actualizarán para 2010 en el momento de la firma del presente Convenio, con efecto de 1 de enero de 2010, así como las tablas salariales.

### Capítulo VIII.- Jornada laboral y régimen de trabajo

#### Artículo 28.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 1734 horas anuales, siendo el cómputo semanal de 37,5 horas distribuidas durante cinco días. Los descansos semanales serán de dos días consecutivos.

En las contrataciones estacionales que se realicen se podrá pactar que la jornada se realice de forma partida.

En cada jornada se establece un descanso de 15 minutos, que se entenderá como tiempo realmente trabajado.

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las 37,5 horas de jornada semanal.

Se podrá acumular un máximo de cinco días de libranza, los cuales habrán de disfrutarse antes del 31 de diciembre.

Mensualmente, o previo acuerdo con los trabajadores semanalmente, se confeccionará el cuadro de previsión de servicios para dicho periodo.

#### Artículo 29.- Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, excluyéndose de dicho cómputo los festivos no domingos.

No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En ningún caso las vacaciones darán comienzo si el trabajador se encuentra en proceso de Incapacidad Temporal. En el mismo sentido, si una vez iniciadas las vacaciones el trabajador se sitúa en Incapacidad Temporal que requiera hospitalización, el periodo de disfrute será interrumpido. Estas excepcionales circunstancias no podrán obstaculizar el normal desarrollo organizativo de la empresa, por lo que a tal efecto la empresa y el trabajador afectado convendrán el nuevo periodo para su disfrute.

La Empresa junto con la Representación de los Trabajadores elaborarán el calendario de vacaciones, que se fijará en la empresa antes del 31 de marzo. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios del centro de trabajo. Los trabajadores fijos no discontinuos disfrutarán de al menos 7 días de sus vacaciones, dentro del periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre.

#### Artículo 30.- Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de boda de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, se tendrá derecho a un día; y a tres días, si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.

c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Quando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las tardes a partir de las 19 horas de los siguientes días: 5 de enero, 24 de diciembre, 31 de diciembre, garantizándose la cobertura del servicio.

h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador necesite asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

i) En todo lo demás, se aplicará la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos en la empresa cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esta situación.

#### Artículo 31.- Conciliación de la vida laboral y familiar

En esta materia, las partes se remiten expresamente a la legislación vigente.

#### Artículo 32.- Otras excedencias

##### A) Excedencia forzosa

Excedencia por cargo público o sindical: la excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel del Estado, Comunidad Autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.



## B) Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador vendrá obligado a comunicar a la empresa su reincorporación con una antelación mínima de un mes.

## Capítulo IX: Asistencia y acción social

*Artículo 33.- Complemento de I.T.*

En caso de incapacidad temporal derivada de contingencia común, la empresa completará la diferencia existente entre lo abonado por la Seguridad Social o mutua y el cien por cien del salario real, entendiendo como tal la base de cotización de la prestación. Este complemento comenzará a percibirse desde el tercer día de la baja y mientras dure esta situación. En el caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales el complemento se abonará desde el primer día.

*Artículo 34.- Indemnización en caso de muerte o invalidez por accidente laboral*

1.- La empresa se obliga a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores:

Año 2010 y sucesivos

- 21.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.
- 30.000 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

2.- Estas cantidades entrarán en vigor a la firma del presente convenio, mediante comunicado a la empresa aseguradora de los nuevos capitales asegurados.

*Artículo 35.- Jubilación parcial*

El trabajador tendrá derecho a la jubilación parcial a partir de los 60 años. En esta materia las partes se remiten expresamente a la legislación vigente.

*Artículo 36.- Jubilación anticipada*

1.- Siempre que las autoridades laborales y las leyes laborales de ámbito superior lo permitan, los trabajadores que de común acuerdo con la empresa anticipen la edad de su jubilación, si llevan más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años: 5 mensualidades.

61 años: 4 mensualidades.

62 años: 3 mensualidades.

63 años: 2 mensualidades.

64 años: 1 mensualidad.

2.- Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus de asistencia y antigüedad.

## Capítulo X.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales

*Artículo 37.- Salud laboral*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo, por las normas contenidas en el presente Convenio y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de ser producidas en dicho ámbito.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el seno de la empresa, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos laborales, a partir de su evaluación, adaptando las medidas necesarias.

La formación e información a los trabajadores de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y la manera adecuada de prevenirlos constituirá objetivo básico para una mejor y más adecuada protección de la salud.

La acción preventiva de la empresa se planificará por la Dirección de la empresa a partir de la evaluación de riesgos que realizará de

conformidad con lo prevenido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por lo establecido en el RD 39/97 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. La planificación de esta actividad preventiva tomará en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores, teniendo estos condición de confidenciales.

La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en sus puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individuales o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

*Artículo 38.- Trabajadora gestante*

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

## Capítulo XI.- Representación colectiva y derechos sindicales

*Artículo 39.- Derechos sindicales*

1.- Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa descontará de la nómina de sus trabajadores, la cuota sindical a todos aquellos que voluntariamente lo soliciten.

*Artículo 40.- Asambleas en la Empresa*

La Empresa facilitará la celebración de asambleas de sus trabajadores en el centro de trabajo, cuando fueran solicitadas el día anterior a la realización.

## Capítulo XII.- Régimen disciplinario

*Artículo 41.- Faltas y sanciones*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a.- La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b.- La ausencia del puesto de trabajo sin autorización, por más tiempo del autorizado por el descanso.

c.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

e.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

f.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa siempre que no sean en presencia del público.

g.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

h.- Falta de aseo limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

i.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

j.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

## 2.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a - La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

c. - Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, en presencia del público o que trasciendan a este.

f.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

g.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

h.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

i.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

## 3.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

b.- La simulación de enfermedad o accidente.

c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

d.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

f.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

g.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

i.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j.- Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cada prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

k.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

l.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

m.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

n.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

ñ.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

*Artículo 42.- Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La imposición de cualquier sanción deberá ser comunicada con carácter previo a la representación legal de los trabajadores.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, o resto de ellos en su caso.

La obligación de instruir expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al la cesación en el cargo representativo.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

*Artículo 43.- Aplicación de sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

## 1. Por faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

## 2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

## 3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido disciplinario

*Artículo 44.- Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días.

Las faltas graves prescribirán a los 20 días.

Las faltas muy graves prescribirán a los 60 días a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

*Disposiciones adicionales**Primera.- Pago de atrasos*

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la firma del mismo y serán devengados únicamente por el personal que esté en alta en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio.

*Segunda.- Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

*Tercera.- Turnos especiales.*

Las trabajadoras embarazadas, desde el 5º mes de gestación tendrán preferencia en la elección de turno, si esto no fuera posible y

tras la verificación de dicha imposibilidad por parte del Representante de los trabajadores, el horario máximo de finalización de la jornada serán las 22.00 horas.

*Disposición final*

Las partes expresamente pactan que con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de Empresa, en el ámbito de la empresa "La Venatoria" Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural de Cazadores, Pescadores y Agricultores quedarán sin efecto cualquier otros Convenios anteriores que fuesen de aplicación a los trabajadores de la empresa "La Venatoria" Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural de Cazadores, Pescadores y Agricultores, quedando los trabajadores de la empresa "La Venatoria" Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural de Cazadores, Pescadores y Agricultores, regidos por las normas contenidas en el "II Convenio Colectivo de Empresa entre "La Venatoria" Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural de Cazadores, Pescadores y Agricultores y sus Trabajadores".

ANEXO I

Categorías	Euros/mes
<i>Dirección</i>	
Gerente	1.600,00
<i>Titulados</i>	
Titulado Superior	1.430,08
Titulado Grado Medio	1.104,46
Socorrista	881,45
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe Administrativo	1.214,88
Oficial	938,74
Auxiliar	883,04
<i>Personal de Oficios Auxiliares</i>	
Encargado general	1.031,45
Encargado Auxiliar de Campo	960,00
Encargado Auxiliar de Servicios	960,00
Vigilantes y servicios varios	926,36
Auxiliar de Campo	888,29
Categoría Mixta	773,74
Siguen firmas (ilegibles).	6145

\* \* \*

Advertido error en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Villadecanes, años 2010-2012, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN número 114, de 17 de junio de 2010, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

1. En la página 18, al capítulo X.- Derechos sindicales, donde dice "Artículo 28.- Derechos sindicales", debe decir: "Artículo 38.- Derechos sindicales".

En Toral de los Vados, a 22 de junio de 2010.-El Alcalde, Pedro Fernández Fernández. 6277

## Administración de Justicia

### Juzgados de lo Social

NÚMERO DOS DE PONFERRADA

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Doña Raquel López Arias, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Ponferrada, hago saber:

Que en el procedimiento demanda 0000204/2009 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias don Álvaro Núñez Sanz contra la empresa Eduardo Campelo Rodríguez, el Fondo de Garantía Salarial, Fremap, INSS-TGSS, sobre ordinario, se ha dictado resolución cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo:

Que estimando la demanda formulada por don Álvaro Núñez Sanz, frente al INSS-Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Fremap y Eduardo Javier Campelo Rodríguez-Construcciones y Reformas, debo condenar y condeno a la empresa demandada Eduardo Javier Campelo Rodríguez-Construcciones y Reformas, como responsable directa al pago de la cantidad de 602,36 euros, debiendo anticipar la Mutua Fremap el citado importe, sin perjuicio del derecho de repetir contra la empresa, y en caso de insolvencia de ésta, contra el INSS y Tesorería General de la Seguridad Social, dentro de sus respectivas competencias.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación. Advértase al recurrente que fuese entidad gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, que al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o mutua patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social, previa determinación por esta de su importe, una vez le sea comunicada por el Juzgado.

Así, por esta mi sentencia, lo dispongo, mando y firmo:

Publicación: en la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por la Ilma. Sra. Magistrada que la dictó, celebrando audiencia pública. Doy fe.

Diligencia: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Eduardo Campelo Rodríguez, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Ponferrada, a 29 de junio de 2010

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Secretaria Judicial, Raquel López Arias.

6212

