



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 13 DE FEBRERO DE 2023 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REAL VALLADOLID CLUB DE FÚTBOL, S.A.D.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Real Valladolid Club de Fútbol, S.A.D., suscrito el día 10 de enero de 2023 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo, el día 16 de enero de 2023, y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora de fecha 10 de febrero de 2023, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y 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 de Valladolid.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

En Valladolid, a trece de enero de dos mil veintitrés.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL REAL VALLADOLID

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo (en adelante, el "Convenio") se aplica a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en el REAL VALLADOLID CLUB DE FÚTBOL, S.A.D. (en adelante, el "Club", la "Empresa", la "Entidad" o "Real Valladolid") en cualquiera de los centros de trabajo, oficina o instalación que tenga en el ámbito territorial de la Provincia de Valladolid y cualquier otro centro que el Club pudiera abrir en un futuro.

El presente Convenio no se aplicará a aquellas personas trabajadoras vinculadas al Club con una relación laboral de carácter especial (alta dirección, deportista profesional, incluyendo entre ellos al personal técnico deportivo de categorías profesionales, etc.) o cualesquier otra prevista en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de marzo de 2022 y finalizará el 30 de junio de 2025, excepto aquellos acuerdos, si los hubiera, que se refieran a períodos de tiempo distintos. La vigencia de la última temporada deportiva (Temporada 2024/2025) estará sujeta a revisión de las tablas salariales.

Ambas partes acuerdan que el presente Convenio y los sucesivos tendrán una vigencia coincidente con las temporadas deportivas, para su encaje presupuestario y de control económico de obligado cumplimiento para el Real Valladolid. A estos efectos señalamos que el ejercicio fiscal del Real Valladolid es, igualmente, por temporada deportiva.

No obstante, lo anterior, los efectos económicos del presente Convenio tendrán efectos retroactivos a fecha 1 de enero de 2022, siempre y exclusivamente referidos a aquellos pactos que así vengán reflejados en el Convenio expresamente.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la finalización de la vigencia recogida en el artículo 2 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral.

Artículo 4.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo por temporada deportiva (a excepción de la temporada en la que se aprueba), prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto y a efectos de su aplicación práctica, comprometiéndose las partes a no renegociar separadamente de su contexto, ni pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre tendrá que ser aplicado y observado en su integridad.





Si alguna Autoridad u órgano judicial señalase que algún artículo o condición del Convenio no se ajusta a derecho, y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, se convocará a la comisión negociadora para la subsanación pertinente, manteniendo la vigencia del convenio tal y como recoge el artículo 2, la revisión y corrección deberá resolverse en el menor tiempo posible

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Salvo disposición expresa en contrario, en las condiciones de todo tipo pactadas en este Convenio, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo por temporada deportiva, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Se entiende que el exceso entre la cantidad acordada y la que pudiera corresponderle en virtud de convenio o norma reglamentaria tiene la consideración de "mejora voluntaria" o "a cuenta de convenio".

En definitiva, se considera que la "mejora voluntaria" o "a cuenta de convenio" podrá ser compensable y absorbible globalmente y en cómputo por temporada con cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones convencionales, contractuales, legales o reglamentarias, en vigor o que en lo sucesivo se promulguen, así como con las mejores condiciones que viniesen disfrutando las personas trabajadoras por acuerdo o por decisión unilateral del Club, y cualquiera que sea su título o naturaleza.

Todas cuantas condiciones ostente el personal y no hubieran sido objeto de regulación expresa en este Convenio, serán respetadas y reconocidas escrupulosamente, de acuerdo con los principios de buena fe que lo sustenta, sin perjuicio de la condición de compensable y absorbible de la "mejora voluntaria" o "a cuenta de convenio".

Artículo 6.- Principio de Igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española, en sintonía con el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y, muy especialmente, con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley 2/2019, de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio, así como en el Plan de Igualdad del Real Valladolid aprobado mediante resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de fecha 19 de septiembre de 2022.

Artículo 7.- Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan crear la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio, como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y previa a la vía administrativa y/o jurisdiccional, respecto de todas aquellas cuestiones de interés general, así como de vigilancia de su cumplimiento.

La comisión paritaria estará compuesta por un número máximo de 6 miembros, de los cuales 3 serán designados en la Representación Legal de los Trabajadores y los otros 3 por la representación del Real Valladolid. Cada parte podrá asistir acompañados por 2





asesores con voz, pero sin voto. En caso de renuncia o dimisión de alguno de los miembros, este podrá ser sustituido por otro miembro de la representación que corresponda, en el caso de los representantes de los trabajadores por otro miembro del Comité de Empresa o de la representación legal de los trabajadores.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretar y solucionar las dudas y conflictos relativos a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio, sin que ello suponga la paralización de las decisiones del Real Valladolid en el ejercicio de su poder directivo y organizador.
- b) Vigilancia del cumplimiento y aplicación del presente Convenio.
- c) Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- d) Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio, resolviendo las dudas y las consultas que se planteen.
- e) Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del presente Convenio.
- f) Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución, horarios, responsabilidad de las personas trabajadoras, sanciones y vacaciones, sin que en ningún caso supongan una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- g) Proponer a la comisión negociadora del convenio aquellas materias no reguladas en el presente Convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto de este para adaptarlo mejor a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las representaciones firmantes, bastando para ello la comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día. Desde la convocatoria a la reunión no podrán pasar más de 6 días.

La Comisión Paritaria será competente para debatir en su seno cuestiones relacionadas con el estudio y propuesta de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad y medio ambiente.

La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a quince (15) días, salvo acuerdo de todas las partes para prorrogar dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los representantes de las partes que forman la comisión, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada y cuando sea preceptivo se incorporaran al texto del Convenio. No obstante, la Comisión Paritaria podrá crear su propio reglamento interno de funcionamiento.

En caso de desacuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos.





CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Facultades de la dirección.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, oficinas, instalaciones y unidades del Club es facultad de la dirección del Real Valladolid, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La especialidad desarrollada por el Club hace imprescindible la creación de un sistema de clasificación profesional específico y diferenciado de otros sectores de actividad.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional.

La facultad de organización del trabajo comprende:

- a) La calificación de los trabajos.
- b) La fijación de los rendimientos exigibles.
- c) La adjudicación de tareas necesarias para el desempeño de la persona trabajadora.
- d) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de las instalaciones, materiales y utillajes encomendados a la persona trabajadora.
- e) La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo y la organización.
- f) La realización en cualquier momento de modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las instalaciones y utillajes.
- g) El mantenimiento de la organización en los casos de disconformidad de las personas trabajadoras, en tanto en cuanto no exista resolución al respecto de los organismos competentes.
- h) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Artículo 9. Movilidad geográfica.

En los supuestos de traslado a centros de trabajo fuera de la provincia de Valladolid que exijan un cambio de residencia, se estará en lo estipulado en el artículo 40 de Estatuto de los Trabajadores. En los casos que se produzcan desplazamientos de las personas trabajadoras con carácter temporal se estará en lo dispuesto en el apartado 6 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional se articula en Grupos Profesionales.

Las calificaciones profesionales del personal se establecerán según Grupos Profesionales, ordenados por diversos factores como las tareas y funciones efectivamente desempeñadas por las personas trabajadoras, la responsabilidad asumida, la especialización, la formación requerida, así como su complejidad.





Los Grupos Profesionales tendrán un carácter meramente enunciativo, sin que el Club venga obligado a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno ellos, pudiendo, en su caso, establecer las correspondientes asimilaciones. La Empresa, de conformidad con la evolución y características de sus necesidades y a tenor de los nuevos procedimientos y técnicas laborales que se puedan introducir en el sector -debido a la constante evolución-, o bien por las nuevas necesidades y especializaciones que se generen en el futuro, tiene plena facultad de crear y establecer nuevos grupos profesionales que se ajusten a las puntuales necesidades, con libertad de contratación y fijación de salario según el desempeño.

Principio de polivalencia: Los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, función o especialidad son enunciativos, pues toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantas labores y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional y normas laborales vigentes.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

10.4 Sin perjuicio de lo anterior, los Grupos Profesionales son:

- Grupo 1:

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con responsabilidades en la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de las directrices emanadas de Dirección General, a quien deben dar cuenta de su gestión, así como quienes llevan a cabo la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, pudiendo participar incluso en la definición de los objetivos concretos a alcanzar.

Implica el más alto nivel de competencia profesional, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones que suponen dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la Empresa.

Elaboran la política de organización y los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la Empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

En el área estructural, se incluye en este Grupo Profesional a todo el personal de dirección de Departamento, a modo de ejemplo y conforme el organigrama:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/37

Jueves, 23 de febrero de 2023

Pág 12

Dirección Financiera	Dirección Comunicación	Dirección Marketing
Dirección de Desarrollo de Negocio	Dirección Comercial	Dirección de Gabinete Presidencia
Dirección Corporativo	Dirección Macrodatos	Dirección de Seguridad
Dirección de Fundación	Dirección de Residencia	

En el área deportiva (no incluidos en régimen de 1006), se incluyen en este Grupo Profesional a aquellos Grupos con funciones de dirección, siempre que no dispongan de un contrato de deportista profesional:

Dirección Categorías Inferiores	Dirección Servicios Médicos	Dirección Deportiva
Dirección de Estrategia Deportiva		

En este Grupo también se incluirán los titulados superiores con funciones de responsabilidad.

- Grupo 2

Criterios generales: Corresponde a personas trabajadoras con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por otro equipo de personas trabajadoras, desempeñando una responsabilidad completa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales, además de tener una necesaria interrelación personal. Asimismo, acreditan un nivel elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad sin una concreción horaria determinada.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, y una experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

En el área estructural, se incluye en este Grupo Profesional a modo de ejemplo y conforme el organigrama:

Responsable Mantenimiento e Instalaciones	Jefe/a de Prensa	Contable Jefe/a
Responsable de TIC	Responsable de Seguridad	Responsable Transformación Digital





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/37

Jueves, 23 de febrero de 2023

Pág 13

Jefe/a de Negociado (personal, compras y ventas, relaciones externas)	Responsable Protocolo	Responsable Mantenimiento del Césped
Responsable Ticketing	Responsable Hospitality y Áreas VIP	

En el área deportiva (no incluidos en régimen de 1006), se incluye en este Grupo Profesional a aquellos Grupos con funciones de dirección, siempre que no dispongan de un contrato de deportista profesional:

Fisioterapeutas 1ºEquipo	Secretaría Técnica	Personal Médico
Podólogo/a 1º Equipo	Entrenador/a Porteros 1º Equipo	Readaptador 1º Equipo
Nutricionista	Responsable Scouting	Preparador/a Físico 1º Equipo

En este Grupo también se podrán incluir titulados de grado medio.

Grupo 3

Criterios generales: Comprende a las personas trabajadoras cuyas funciones suponen la ejecución, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor que el Grupo 2, tareas que aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía restringida dentro del proceso establecido, pudiendo ostentar un mando directo de un conjunto de personas trabajadoras de diversos oficios.

Están incluidas en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte de la persona trabajadora encargada de su ejecución.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

En el área estructural, se incluye en este Grupo Profesional a modo de ejemplo y conforme el organigrama:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/37

Jueves, 23 de febrero de 2023

Pág 14

Técnico/a en Comunicación Sénior	Técnico/a en Marketing Senior	Contable Sénior
Analista de Sistemas Sénior	Técnico/a de RRHH Sénior	Oficial Administrativo/a 1ª
Técnico/a de Gestión Sénior	Diseñador/a Gráfico	Encargado/a Tienda
Ayudante Dirección		

En el área deportiva (no incluidos en régimen de 1006), se incluye en este Grupo Profesional a aquellos Grupos con funciones de dirección, siempre que no dispongan de un contrato de deportista profesional:

Uterero/a 1º Equipo	Delegado/a 1º Equipo	Fisioterapeuta Equipo Filial
Scouting 1º Equipo	Coord. Categorías Inferiores	Entrenador/a Porteros Equipo Filial
Coord. Metodología		

En este Grupo también se podrá incluir titulados de grado medio.

Grupo 4

Criterios generales: Comprende al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de quienes los desempeñen, comportando -bajo supervisión- la responsabilidad de estos y pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Se incluye a las personas trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que, aunque realizadas bajo instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a la formación profesional de primer grado, el graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque sino se tiene, podrá suplirse por un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de igual o similares características.

En el área estructural, se incluye en este Grupo Profesional a modo de ejemplo y conforme el organigrama:

Oficial mantenimiento de instalaciones	Oficial mantenimiento de césped	Contable Júnior
Secretario/a	Analista de Sistemas Júnior	Oficial Administrativo de 2ª





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

ID DOCUMENTO : 94E8KVYZcJkrkd72oP1ohFXGjQ=



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

Responsable Lavandería	Recepcionista	Técnico/a RRHH Júnior
Responsable Almacén	Técnico/a de Marketing Júnior	Redactor/a- Locutor/a
Técnico/a de Comunicación Junior		

En el área deportiva (no incluidos en régimen de 1006), se incluyen en este Grupo Profesional a aquellos Grupos con funciones de dirección, siempre que no dispongan de un contrato de deportista profesional:

Uttillero/a Equipo Filial	Delegado/a Equipo Filial	Psicólogo/a Dep. Categorías Inferiores
Preparador/a Físico Equipo Filial	Analista Fútbol Base	Técnico/a Deportivo

- Grupo 5
Criterios generales: Comprende a las personas trabajadoras cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad estará limitada por una supervisión directa y sistemática, incluyendo las tareas de oficios con capacidad suficiente para realizar trabajos normales de oficios, vigilancia, realización de venta directa en tienda y taquillas y otras de similar alcance.

Se incluye a los empleados que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que, aunque realizadas bajo instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas.

Formación: La formación será de estudios primarios completos que pueden suplirse con experiencia.

En el área estructural, se incluye en este Grupo Profesional a modo de ejemplo y conforme el organigrama:

Conserje	Peón mantenimiento césped	Dependiente/a
Personal Lavandería	Peón mant. instalaciones	Personal Almacén
Personal Limpieza	Peón	Vigilante Residencia
Chófer	Personal Control Accesos	



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/37

Jueves, 23 de febrero de 2023

Pág 16

En el área deportiva (no incluidos en régimen de 1006), se incluye en este Grupo Profesional a aquellos Grupos con funciones de dirección, siempre que no dispongan de un contrato de deportista profesional:

Ayudante Fisioterapia	Auxiliar Técnico-Deportivo	Scout Futbol Base
Técnico/a Deportivo Fútbol Base	Entrenador/a Fútbol Base	Delegado/a Fútbol Base
Preparador/a Físico Fútbol Base		

CAPÍTULO III. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Artículo 11. Forma de contrato.

La admisión de las personas trabajadoras en la Club se realizará mediante contrato formalizado por escrito. Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 12. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación y disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 13. Pruebas de aptitud.

La admisión del personal se efectuará según disponga la legislación vigente y en ningún caso antes de que la persona trabajadora alcance la edad de los 16 años.

El Club, en atención a los valores deportivos y vida sana que representa, previamente al ingreso de las personas trabajadoras, podrá realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que considere necesarias para comprobar la capacitación, estado físico, grado de aptitud y preparación del aspirante, acordes y adecuados para el desempeño de las tareas propias de la categoría profesional y el puesto de trabajo que vaya a ocupar.

Artículo 14. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 6 meses para el Grupo 1, 2 meses para los Grupos 2, 3 y 4 y 15 días para Grupo 5.

Durante el período de prueba, las personas trabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones que correspondan al Grupo Profesional y puesto de trabajo que desempeñen, como si fueran de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Dicha resolución podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición





de que se comunique por escrito y señalando como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el período de prueba.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y otras como la adopción o acogimiento que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 15. Preaviso de cese voluntario.

Las personas trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según Grupo Profesional de, 1 mes para los Grupos 1 y 2, y 15 días para los Grupos 3, 4, y 5.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora -con contrato superior a 1 año de antigüedad- de la obligación de preavisar con la antelación indicada más arriba, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación a practicar a la persona trabajadora el importe de 1 día de salario por cada día de incumplimiento en el preaviso. Este descuento lo podrá realizar el Club contra cualquier crédito que debiera satisfacer a favor de la persona trabajadora quedando compensado el mismo, en cuanto alcanzase o fuera suficiente.

Artículo 16. Características generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las medidas contractuales previstas legalmente, bien sean estas de carácter indefinido o temporal, conforme a la legislación aplicable en cada momento.

No obstante, con el interés de impulsar la promoción del empleo, se otorgará prioridad a los contratos indefinidos para aquellas necesidades permanentes de la Empresa.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA, PERMISOS, Y VACACIONES

Artículo 17.- Duración y cómputo de la jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria laboral anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo, pudiendo distribuirse de lunes a domingo y de forma irregular durante el año, con motivo de las necesidades operativas y organizativas de la Entidad.

Cuando las necesidades del departamento o de la actividad de la Entidad lo permitan, las personas trabajadoras del Área de Estructura podrán disfrutar de jornada intensiva, preferentemente, a razón de 7 horas diarias, en horario de mañana o tarde, en el periodo entre el 1 de julio y el 31 de agosto, si bien ello no obstará a que se respete la jornada en cómputo anual establecida en el párrafo anterior y todo ello supeditado al permiso del responsable de área.

Las personas trabajadoras en situación legal de reducción de jornada, por motivos de guarda legal, verán reducida su jornada en la misma proporción que durante la jornada ordinaria habitual, salvo pacto individual.

En ningún caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a 10 horas diarias y la jornada semanal no podrá superar las 39 horas semanales.

En este sentido, dadas las características de la actividad del Club, y en particular de





algunos de los puestos por su vinculación a los horarios de la competición y la disponibilidad para su desempeño durante la misma, los horarios de trabajo ya sean en jornada continua o partida, se comunicarán a las personas trabajadoras afectadas por parte de cada responsable de departamento, siempre con la antelación que marca la legislación vigente.

De igual modo, se podrá ajustar la jornada para que no se trabaje los viernes por la tarde, siempre y cuando las necesidades del departamento o de la actividad de la Entidad lo permitan, circunstancia que -en ocasiones- dependerá del día de partido. Asimismo, se podrán organizar servicios mínimos por turnos, bajo la supervisión y autorización directa de los responsables del departamento correspondiente y, en todo caso, vinculados a que la acumulación de horas ordinarias de trabajo de la persona trabajadora no lo impida. En todo caso, lo anterior no obstará a que se respete la jornada en cómputo anual establecido en este artículo.

Artículo 18.- Descanso semanal y no laborables.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio día consecutivos. No obstante, se permite acumular dicho descanso en período de 14 días, de ser ello necesario para atender las necesidades organizativas de la Entidad.

A los efectos de distribución de la jornada anual, las tardes del día 5 de enero, y el día 24 y 31 de diciembre enteros, así como las tardes de la semana de ferias de Valladolid, siempre que la actividad de la empresa lo permita y previa aprobación por el responsable de cada área, se considerarán no laborables, todo ello, salvo que circunstancias ligadas a la necesidad de la actividad del Club requieran la presencia de personas trabajadoras para la celebración u organización de eventos en las instalaciones, disputa de partidos como visitantes, urgencias o fuerza mayor.

En caso de que las anteriores circunstancias concurren, las personas trabajadoras que hayan tenido que trabajar durante dichas tardes o días tendrán derecho a compensar con descanso las horas de prestación de servicios efectivos realizadas, previo acuerdo entre Club y persona trabajadora, acumulando tales descansos en jornadas completas.

Artículo 19.- Trabajos en fiestas laborales.

Cuando por necesidades organizativas sea necesario que el personal destinado a las áreas de mantenimiento, conservación, conserjería, lavandería y almacén tengan que prestar sus servicios en días considerados como Fiestas Laborales (no incluye Domingos) de carácter nacional, autonómico o local, durante más de cuatro (4) horas de trabajo efectivo, se podrá optar por compensar su realización mediante un (1) día de descanso a disfrutar dentro de las dos (2) semanas posteriores, o bien sustituir el mismo por el pago de una cantidad por importe de ciento veinte (120,00€) euros brutos por festivo trabajado.

La elección sobre el pago o disfrute será establecida por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y Club.

Artículo 20.- Distribución horaria.

La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá de forma irregular y bajo el carácter de jornada continuada o partida dependiendo de las necesidades de cada departamento,





siempre, en cualquiera de los casos dentro de los límites diarios y semanales fijados anteriormente.

Dentro de la misma semana el horario del centro de trabajo será de 08:00 a 21:30 horas, a excepción de los días de evento, en cuyo caso se ajustará al mismo.

Las personas trabajadoras adscritas a departamentos que deban realizar tareas propias de sus funciones en los días previos y de celebración de espectáculos (partidos y otros eventos) no podrán disfrutar su descanso semanal en sábado, domingo o festivos cuando tales días coincidan con los de preparación y celebración de los citados espectáculos.

En cualquier caso, estarán excluidos de la aplicación de las jornadas y horarios establecidos los utilleros y las personas vinculadas con la actividad deportiva (sean jardineros, preparadores ..., por las especiales características de sus funciones y labores, sin perjuicio de lo establecido para la jornada máxima de trabajo fijada en este Convenio.

Cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional tendrá prioridad en la elección de horarios.

Cuando por necesidades organizativas sea necesario que el personal preste sus servicios en días considerados como festivos nacionales, autonómicos o locales, se podrá optar por compensar su realización mediante 1 día de descanso a disfrutar durante las 2 semanas siguientes al evento, o bien sustituir por el pago de una cantidad igual a ciento veinte euros (120,00€) brutos por festivo trabajado.

Artículo 21.- Comunicación de horarios de trabajo.

En atención a las características de algunas actividades de la Empresa y la imposibilidad de predeterminar con exactitud las necesidades de personal sometido a jornada continuada en cada caso y momento concreto, los horarios de trabajo ya sea en jornada de mañana, tarde o mixtos semanales, serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas mediante el tablón de anuncios, o por cualquier otro medio que asegure su conocimiento, con una antelación mínima de 48/72 horas. con la mayor antelación posible por parte del Club. Se garantizará que la determinación de los horarios de trabajo responda a razones de equidad y justicia entre compañeros de departamento o puesto de trabajo.

Artículo 22.- Calendario de trabajo.

De conformidad con lo establecido por la ley, la Entidad elaborará anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar de este en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Una copia de este calendario será entregada a la representación legal de los trabajadores.

El calendario laboral contendrá, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la distribución irregular de la jornada de trabajo para parte del personal, los contenidos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 23.- Ampliación de jornada.

Sin perjuicio del deber de respeto a las jornadas establecidas, es una realidad





sobradamente conocida en la Empresa que, en concretas ocasiones, los horarios de trabajo podrán ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para la cobertura y necesidades específicas del servicio.

En estos casos, el director de cada departamento tendrá que requerir por escrito (email) al personal estrictamente necesario que amplíe el horario, con la antelación suficiente, poniendo en copia al responsable de Recursos Humanos, indicando las causas que motivan dicha solicitud y la duración aproximada de dicha medida.

Las horas trabajadas durante estos períodos deberán compensarse con descanso equivalente y no tendrán el carácter de horas extraordinarias.

En caso de que el Responsable de Recursos Humanos detecte un exceso de horas sobre la jornada máxima fijada en el Convenio en computo mensual, se indicará por mail tanto a la persona trabajadora como al director responsable, la forma de compensar dicho exceso horario mediante tiempo de descanso y dentro del plazo de los 4 meses siguientes, señalando las fechas previstas para esta compensación por disfrute de días libres.

Con carácter excepcional y exclusivamente para el único caso de que no fuera posible la compensación con descanso del citado exceso de jornada, se formulará propuesta de retribución por horas extraordinarias por el director encargado del área que deberá ser revisada y aprobada por el Responsable de Recursos Humanos.

Artículo 24.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral anual pactada en este Convenio y establecida en el calendario de la Empresa, entendiéndose este en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas áreas, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Las horas extraordinarias tendrán que ser solicitadas expresamente por el responsable de cada área a cada trabajador y comunicadas a recursos humanos por el responsable para su gestión y cobro o mayor descanso según la opción.

En este sentido, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, si bien, a efectos del cómputo de horas extraordinarias no se tendrán en cuenta las que hayan sido compensadas mediante descanso.

En el caso de que las horas extraordinarias fueran compensadas con descanso, el momento de su disfrute será fijado entre Club y persona trabajadora, si bien, atendiendo siempre a las necesidades organizativas y de la actividad de la Empresa y no podrán transcurrir más de 2 meses desde la realización de las horas hasta el disfrute de estas. La compensación de cada hora será de períodos de descanso de 1 hora por cada hora extraordinaria realizada.

En caso de que las horas extraordinarias fueran objeto de retribución, se fija como compensación por cada una de las horas extraordinarias trabajadas la cantidad de 12,00€ brutos en día laborable y 15,75€ brutos la hora extraordinaria en día festivo.

Las horas extraordinarias necesarias por causas de fuerza mayor, períodos punta o de actividad imprevista y motivados por razones del espectáculo público, así como por cambios de turno, ausencias injustificadas y análogos, que comportan la exigencia de concluir con los servicios iniciados con anterioridad al fin de la jornada, serán de realización obligatoria.





Artículo 25.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas -en atención al salario base bruto anual que perciba cada persona trabajadora- de 23 días laborales por cada año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los días de vacaciones al tiempo de trabajo en aquellos casos en los que no se complete el año natural.

No obstante, lo anterior, los derechos adquiridos por algunas personas trabajadoras en cuanto a las vacaciones se refieren serán respetados por la Empresa.

Adicionalmente, por cada 4 años trabajados en la entidad, el club reconocerá a la persona trabajadora 1 día laborable adicional de vacaciones, hasta alcanzar un máximo total de días de 26 días laborales de vacaciones, es decir, que como máximo se otorgará un máximo de 3 días laborables adicionales a cada persona trabajadora que cumpla con este requisito de permanencia efectiva en el Club.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo de enero a diciembre, si bien, se intentará dar preferencia para su disfrute en los meses de mayo a septiembre de cada año, según las necesidades del Área Deportiva o de Estructura y dependiendo de la actividad de cada departamento. En ningún caso se iniciarán en día de descanso.

Las vacaciones podrán dividirse en dos o más periodos, de común acuerdo con la Empresa.

Las vacaciones se distribuirán de forma rotatoria y por turnos entre el personal y, en cualquier caso, su disfrute deberá amoldarse a las necesidades organizativas y de la actividad de la Empresa, salvo que las circunstancias organizativas y del servicio permitan su disfrute de otro modo.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar. En caso de conflicto de varias personas trabajadoras, la Empresa fijará turnos rotatorios entre estas.

Las personas trabajadoras deberán comunicar sus preferencias sobre el disfrute del periodo vacacional a la persona responsable del departamento, quien, una vez aprobadas en atención a la carga de trabajo, lo comunicará al área de Recursos Humanos con razonable antelación. Con 2 meses de antelación a su disfrute, las personas trabajadoras conocerán la confirmación de la fecha de sus vacaciones solicitadas.

No podrán variarse las fechas de vacaciones establecidas, salvo por necesidades especiales del servicio o por circunstancias igualmente especiales de la persona trabajadora, en ambos casos suficientemente justificadas.

Artículo 26.- Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, los cuales empezarán a contar a partir del siguiente día hábil tras el enlace.
- b) 2 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización





- o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o hijos. Cuando la persona trabajadora tuviera que realizar un desplazamiento por dicho motivo la duración será de 4 días.
- c) 2 días en caso de fallecimiento de padres, abuelos y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora tuviera que realizar un desplazamiento por dicho motivo, la duración será de 4 días.
 - d) 2 días en caso de enfermedad grave y/u hospitalización de la esposa, hijos, padres o hermanos. Cuando la persona trabajadora tuviera que realizar un desplazamiento por este motivo, la duración será de 5 días.
 - e) 1 día por cambio de domicilio.
 - f) El tiempo necesario para asistir a la consulta médica, debiendo presentar el correspondiente justificante.
 - g) Por el tiempo necesario para presentarse a exámenes en el caso que se cursen estudios oficiales, para la obtención de un título académico o profesional, se deberá presentar el justificante de la ausencia.
 - h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo, se deberá presentar el justificante de la ausencia.
 - i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La persona trabajadora, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen en la Empresa. Este derecho también puede acumularse para su disfrute en jornadas completas, sumando estas 15 días.
 - j) El disfrute de las fiestas locales y generales se producirá en las mismas fechas para todo el personal, rigiéndose por las de Valladolid capital.

Las horas mensuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de Empresa, para las funciones de tipo sindical, son las derivadas del desempeño de su condición de representante de los trabajadores.

Artículo 27.- Excedencias.

Las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, bajo los criterios siguientes:

- a) Podrán solicitar la excedencia voluntaria las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 1 año en el Club, reconociéndoles la posibilidad de situarse en excedencia por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años; sin derecho a retribución mientras dure y sin que este periodo compute como antigüedad. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. La Empresa podrá denegar este derecho para el supuesto que exista un 10 por



ciento de la plantilla en esta situación. Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los 15 días siguientes a la solicitud, y serán atendidas de acuerdo con el ordenamiento legal. Las personas trabajadoras en excedencia voluntaria conservan el derecho al reingreso en un puesto de igual o similar categoría profesional dentro del mismo Grupo, siempre que se haya manifestado por escrito la solicitud de reingreso, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia y siempre que existan vacantes disponibles.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Los sucesivos descendientes darán derecho a un nuevo periodo de excedencia hasta que el/la menor cumpla 3 años. Cuando el padre y la madre trabajen en el Club, solo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.
- c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 periodo de excedencia no superior a 2 años para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3 del ET. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, las personas trabajadoras tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad.
- d) En materia de excedencia forzosa se estará a lo establecido por la normativa legal de general aplicación.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 28.- Estructura salarial.

Las personas trabajadoras serán retribuidas y percibirán compensación conforme los conceptos retributivos que se detallan en este artículo. Consecuentemente, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la estructura económica de la retribución será distribuida en los siguientes conceptos:

Salario Base, es la retribución mensual asignada a cada persona trabajadora de conformidad con la realización ordinaria de su jornada de trabajo conforme al Grupo Profesional en el que se encuentra según los importes fijados en el Anexo I del Convenio.

Son complementos salariales las retribuciones que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

Complemento "ad personam", en sustitución del complemento de antigüedad vigente hasta la aprobación del presente Convenio. Se mantiene la supresión dentro de la estructura del salario del complemento por antigüedad, pero el importe que al día de la fecha se percibe en el recibo salarial se consolida, pasando a denominarse complemento "ad personam", no compensable ni absorbible en ningún caso. Mejora voluntaria: complemento de carácter no consolidable, que deriva de las condiciones personales de la persona trabajadora y del desempeño que realice. Este concepto es una mejora salarial concedida por encima de los mínimos del Convenio,





aplicable en atención a lo recogido en el contrato de trabajo y/o situaciones pactadas con cada persona trabajadora.

Tendrá el carácter de compensable y absorbible y su cuantía y condiciones de abono serán libremente pactadas por la Entidad y las personas trabajadoras que lo perciban. En algunas ocasiones puede estar vinculado al desempeño de algunas funciones, en cuyo caso solo se devengará cuando se realicen las funciones propias a las que se vincula o pacta.

Complemento de puesto de trabajo: de carácter no consolidable y en atención al desempeño de un determinado puesto de trabajo.

Plus de horario de partido retribuye al personal del área de mantenimiento y conservación de las infraestructuras con la obligación de asistir el partido del Primer Equipo.

Este plus sustituye y absorbe cualquier otro concepto que pudieran tener y tiene una naturaleza no compensable ni absorbible, siendo percibido por aquellas personas trabajadoras del área de mantenimiento y conservación de infraestructuras obligadas a asistir al partido.

Su importe se fija en la cantidad de setenta (70,00€) euros brutos cuando el partido se disputa en día laborable (incluido sábado) y ochenta euros con cincuenta céntimos (80,50€) brutos por partido del Primer Equipo disputado en domingo. Cuando el partido se realice en día festivo nacional, autonómico o local, el personal de mantenimiento percibirá ciento veinte euros (120,00€) brutos por partido del Primer Equipo.

Este plus solo será aplicable al personal vinculado al mantenimiento y conservación de infraestructuras, no siendo aplicable al resto de áreas tanto deportivas como de estructura que tengan por desempeño del puesto que realizar sus funciones los días de partido del Primer Equipo.

Complemento de disponibilidad, para aquellas personas trabajadoras que por las condiciones de su puesto de trabajo deban observar determinados periodos de "disponibilidad" no considerables como trabajo efectivo. Dichas personas trabajadoras no tendrán derecho a percibir otras cantidades o retribuciones por estas circunstancias.

Este complemento se percibirá en 12 mensualidades y desaparecerá cuando no sea preciso el desempeño de estas funciones y así sea comunicado por la Empresa.

La cantidad fijada como plus de disponibilidad es de 2.268,96€ brutos anuales.

Retribución variable, de carácter no consolidable, con la finalidad de premiar la calidad y/o cantidad de trabajo desarrollada, o bien el cumplimiento de objetivos prefijados. Su devengo está vinculado al puesto de trabajo que se ocupe y tiene que ser reconocido por escrito, conforme a los planes específicos que en cada momento se comuniquen por el Club.

La Dirección del Club podrá establecer en el futuro un sistema de retribución, de naturaleza variable y ligado al puesto de trabajo o área, que premiará la consecución de objetivos por su parte, que serán fijados por la Dirección, o bien la cantidad y/o calidad del trabajo.





Este complemento no tendrá carácter consolidable, perdiéndose su derecho a su percepción con motivo del cambio de puesto o departamento de trabajo.

El sistema de objetivos o requisitos de calidad y/o cantidad del trabajo desarrollado, es responsabilidad exclusiva de la Entidad y responderá a criterios estrictamente objetivos.

Trabajos en fiestas laborales que no coincidan con partido, complemento no consolidable que remunerará al personal vinculado a las áreas de mantenimiento, conservación, lavandería, conserjería y almacén conforme lo previsto en el artículo 19. Este plus se considera siempre que el trabajo efectivo supere las cuatro (4) horas diarias y máximo siete (7) horas, no pudiendo ser prorrateado en atención al tiempo de trabajo efectivo, y solo devengado cuando se supere el mínimo.

Horas extraordinarias, la cuantía de la retribución de las horas extraordinarias, ya sean extraordinarias normales, festivas o nocturnas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y siempre que no se haya pactado su no compensación económica mediante descanso, se fijan en la cantidad de:

- Hora Extraordinaria día laborable: 12,00€ euros brutos por hora.
- Hora Extraordinaria día festivo: 15,75€ euros brutos por hora.

La persona trabajadora solo tendrá derecho a los conceptos retributivos vinculados a sus funciones y desempeño efectivo, por lo que su devengo no tiene carácter automático, sino que se encuentra vinculado al pacto contractual con la persona trabajadora o al trabajo realmente ejecutado.

Las compensaciones por gastos derivados de desplazamientos o las dietas para compensar los gastos de las personas trabajadoras tendrán la consideración de conceptos extrasalariales.

La aplicación de las tablas salariales tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022, respecto del concepto de salario base, abonando los retrasos a aquellos trabajadores que, por la aplicación de las tablas tenga un incremento salarial por este concepto, durante el mes de marzo de 2022.

Los conceptos diferentes al salario base, se aplicarán a partir del 1 de abril de 2022.

Artículo 29.- Disposición general sobre los conceptos salariales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para el Club, bien retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.

Las personas que trabajen a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.

En atención a lo pactado en el presente Convenio y de conformidad con lo indicado





en el apartado 28, las precepciones salariales actuales de las personas trabajadoras serán distribuidas en los recibos mensuales conforme a la nueva estructura salarial, respetando el salario base recogido para cada Grupo Profesional en el Anexo I y distribuyendo la diferencia económica entre el resto de los conceptos devengados para cada puesto de trabajo.

La nueva distribución salarial que se deriva de la aplicación del presente Convenio no necesariamente supone un incremento de salario bruto anual pactado individualmente, como es el caso de aquellas personas trabajadoras que aplicando estos conceptos perciban una retribución superior a los mínimos salariales fijados en tabla.

Todas las cantidades fijas se devengarán en el mes correspondiente y serán devengadas por el Club en la nómina de dicho mes. Aquellos conceptos variables vinculados al resultado deportivo se devengarán a final de temporada y serán satisfechos por el Club una vez confirmado el resultado deportivo al que se encuentran vinculados.

Para el supuesto de descenso de categoría competicional del Primer Equipo del Club, las partes del Convenio pactarán una disminución salarial sobre los complementos, respetando siempre el salario base fijado en las tablas del Anexo I.

Artículo 30.- Revisión salarial.

Durante los años de duración del presente Convenio, los conceptos económicos experimentarán un incremento salarial anual conforme el IPC siempre topados al máximo del 3% respecto de la tabla inicial del Anexo I.

Artículo 31.- Gratificaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir 2 pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, salvo que en virtud de condiciones particulares suscritas con el trabajador se haya establecido el pago prorrateado de la retribución anual en doce 12 mensualidades.

Salvo pacto individual en contrario, cada una de las pagas extraordinarias consistirá en 1 mensualidad integrada tanto por el salario base como por los complementos brutos que tenga el trabajador en su nómina, a excepción de las dietas.

Artículo 32.- Eventos ajenos al Club.

Cuando en las instalaciones del Real Valladolid se celebren partidos o espectáculos que no sean organizados por este, y sea necesaria la presencia de personas trabajadoras del Club, fuera de las horas de su jornada laboral, dicho trabajo será retribuido por el Real Valladolid según las condiciones acordadas con él o la institución organizadora del evento o espectáculo, cuyas condiciones no podrán ser inferiores al módulo que resulte para las horas extraordinarias fijadas en este Convenio. El pago que corresponda por dicha actividad se abonará en el mes siguiente al de la celebración del evento respectivo.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES





Artículo 33.- Incapacidad temporal.

El Club abonará al personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, durante el tiempo que dura dicha situación y hasta un máximo de 18 meses, una cantidad tal que, con la prestación de la Seguridad Social, obtenga el 100% de la base de cotización inmediatamente anterior a la baja, con la exclusión de los incentivos, complementos por trabajos específicos, por trabajo en fiestas laborales y horas extraordinarias.

Artículo 34.- Seguro de muerte e invalidez.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todo el personal afectado por este Convenio:

- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable vigente en cada momento.
- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta y total o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 20.000€ brutos.

Durante la duración del presente Convenio el Club mantendrá en vigor una póliza de Responsabilidad Civil Patronal, así como un seguro de vida y accidente para el personal del Club.

Artículo 35.- Jubilación obligatoria, premio jubilación y contrato relevo.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores y con el objeto de favorecer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años para todo el personal afectado por este Convenio.

Para poder establecer la obligatoriedad de jubilación el trabajador afectado deberá cumplir con los requisitos vigentes por la legislación para percibir la pensión de la Seguridad Social. En caso contrario, la jubilación obligatoria surtirá efectos desde la primera fecha en la que el trabajador acredite el cumplimiento de dichos requisitos.

Los trabajadores que se jubilen y acrediten en ese momento más de 10 años de antigüedad en la Entidad percibirán en concepto de premio de jubilación el importe equivalente a 2 mensualidades del salario fijo bruto mensual que vinieran percibiendo a dicha fecha.

Por cada 5 años adicionales de antigüedad que acrediten los trabajadores que accedan a la jubilación a la edad mínima prevista legalmente, percibirán una mensualidad más del salario fijo bruto mensual que vinieran percibiendo en ese momento y hasta un máximo de 6 mensualidades de dicho salario por 30 años o más de servicios al Club.

Artículo 36.- Ropa de trabajo.

El Club entregará al personal deportivo y de mantenimiento, que por su prestación de servicios deba utilizar ropa de trabajo específica o uniforme, las prendas adecuadas a las funciones que realicen los trabajadores y sin que en ningún caso sea inferior al de 4 prendas de vestir anuales, 2 en verano y otras 2 en invierno.





Artículo 37.- Información y formación.

El Club informará y consultará al Comité de Empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a la plantilla, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una preparación para el desarrollo de las nuevas técnicas de trabajo que vayan a producirse con cargo al Club.

Artículo 38.- Teletrabajo.

Con el fin de impulsar el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, la Empresa puede facilitar a las personas trabajadoras la opción del teletrabajo, siempre que sus tareas lo permitan, conforme a los términos dispuestos en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre. Los términos concretos serán pactados en anexo independiente al presente Convenio.

Se considera teletrabajo el encargado expresamente por la Empresa y aceptado por el trabajador y se realice con carácter habitual. La Empresa supervisará el trabajo realizado de esta forma, para verificar su calidad y su horario igual que en el trabajo presencial habitual.

El tiempo dedicado al teletrabajo tendrá a todos los efectos la misma consideración que el realizado en el centro de trabajo, garantizado el cumplimiento de los descansos y límites máximos de jornada diaria.

Salvo casos de fuerza mayor, el tiempo de teletrabajo no excederá del 50 por ciento de la jornada en cómputo mensual.

Se deberá comunicar al comité aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

Artículo 39.- Disposiciones generales.

Corresponde a la Dirección del Club la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores del Club se clasificarán en atención a su importancia, reincidencia e intención, dividiéndolas en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 40.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
2. Ausentarse del puesto de trabajo una vez en un periodo de un mes, sin motivo justificado.
3. No entregar en el plazo de 24 horas el justificante correspondiente, cuando la ausencia se deba a motivo justificado.
4. No aportar en el plazo de los 3 días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta.





- Si se reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.
5. No fichar de 1 a 2 días en el reloj/plataforma de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el período de 30 días naturales.
 6. No comunicar al Club el cambio de domicilio o de teléfono a efectos de notificaciones, así como de la situación familiar a efectos de IRPF.
 7. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al proceso productivo o a la imagen del Club.
 8. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas del Club que supongan un perjuicio leve, fuera de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos, telefónicos o cualesquiera facilitados por el Club para la realización del trabajo.
 9. Los descuidos en la conservación del material que tuviere a su cargo o fuere responsable y que produjera deterioros leves en el mismo. Distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo.
 10. Prolongar las ausencias o retrasos justificados por tiempo superior al necesario.
 11. No prestar la diligencia debida en el trabajo, cuando de dicho comportamiento no se derive perjuicio para el proceso productivo, el Club o los compañeros.
 12. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para el Club, ni perturbe el trabajo de los demás empleados, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
 13. La falta de debida corrección y diligencia con los compañeros o con terceros ajenos al Club, así como la apatía para cumplir con las indicaciones de sus superiores. Esta conducta podrá tener la consideración de falta grave en caso de reincidencia o cuando, por su especial trascendencia, merezca tal calificación.
 14. Discutir durante la jornada laboral asuntos ajenos al trabajo, pudiendo considerar falta grave o muy grave si se produjera alteración del orden laboral.
 15. La embriaguez o toxicomanía ocasionales cuando no constituya otra falta más grave.
 16. Cualquier otra de tipo análogo.

Artículo 41.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. De 2 a 6 faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar 2 días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. Ausentarse del puesto de trabajo de 2 a 6 veces en un periodo de un mes, sin causa justificada.
3. No aportar en el plazo de los 5 días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta. Si se reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.
4. No fichar de 3 a 5 días en el reloj de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el período de 30 días naturales.
5. El abandono del puesto de trabajo sin autorización, cuando no sea considerado como falta leve y cause daños al proceso productivo, al Club o a los compañeros.



6. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, instrucciones o procedimientos que se apliquen en el Club, cuando de las mismas no se derive riesgo alguno para los compañeros o para la Entidad.
7. La desobediencia leve o esporádica.
8. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Se entenderá incluido en este apartado fichar por un compañero en una ocasión. Si se incurre en dicha conducta por segunda vez, en ese caso, será constitutivo de falta muy grave. La falta será extensiva tanto al suplantador como al suplantado.
9. La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un riesgo para los compañeros, la actividad o el Club.
10. Entregarse a juegos o distracciones o trabajos particulares en el Club y durante el tiempo de trabajo.
11. Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento no se derive perjuicio alguno para el Club.
12. La negligencia en la conservación del material o herramientas a su cargo, cuando se produjera deterioro grave del mismo.
13. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas del Club que supongan un perjuicio grave, dentro de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos, telefónicos o cualesquiera otros facilitados por el Club para la realización del trabajo.
14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o informaciones falsas referentes al Club o al centro de trabajo. Los altercados dentro de las dependencias del Club, siempre y cuando los mismos no tengan la consideración de muy graves.
15. Las faltas de respeto reiteradas a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas al Club siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.
16. La embriaguez en las instalaciones del Club o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio al Club o al proceso productivo.
17. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
18. 3 o más faltas leves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en el periodo de 60 días, siempre y cuando hubiesen sido sancionadas por el Club.
19. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
20. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada siempre que no se produzcan perjuicios para el Club.
21. Apostar en aquellos eventos en los que intervenga el Club.
22. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el trabajo.
23. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la Empresa o supongan un quebranto de los valores del Club recogidos en el Código Ético.





24. Utilizar reiteradamente el teléfono para distraerse del desempeño de sus funciones.
25. Infracciones de cualquiera de las obligaciones o valores impuestos en el Código Ético del Club o cualquiera de las políticas o protocolos de desarrollo, en atención a la gravedad o perjuicio que suponga para el Club.
26. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 42.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 6 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de 3 meses, o de 12 en un período de 6 meses.
2. Faltar al trabajo 3 o más días al mes, sin causa que lo justifique. Ausentarse del puesto de trabajo, de forma no justificada, más de 6 veces en un periodo de 3 meses; o de 12 en un período de 6 meses.
3. El abandono del puesto de trabajo cuando cause daños a la organización del departamento, al Club o a los compañeros.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como al Club, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo, o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.
5. Falsear datos del Club o relativos a la actividad, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para el Club, aunque el mismo no se materialice.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Club o de los empleados.
7. Revelar o sacar del Club documentación privada del mismo para uso personal.
8. La transgresión de la buena fe contractual.
9. La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
10. Fumar en las instalaciones del Club o llevar sustancias prohibidas.
11. Realizar prácticas poco higiénicas en el puesto de trabajo.
12. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, vehículos de la Empresa, del centro de trabajo o de los compañeros.
13. Proporcionar datos reservados o información del Club a personas ajenas al mismo, sin la debida autorización para ello.
14. La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un daño para los compañeros, la actividad o al Club.
15. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, instrucciones o procedimientos se apliquen en el Club cuando del mismo se derive riesgo para los compañeros, el departamento o al Club, o fueren causa de accidente de trabajo, aun de carácter leve, o hubiera podido afectar a la actividad.
16. El incumplimiento de normas que pudieran originar responsabilidades al Club,





- trabajadores o proveedores o de los mismos.
17. El incumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley Orgánica de Protección de datos.
 18. La desobediencia grave o persistente.
 19. La situación de embriaguez o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias análogas, aunque sea de manera ocasional, en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio al Club o a la actividad.
 20. Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas al Club siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.
 21. La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal del trabajo.
 22. Los actos realizados en el Club o centro de trabajo, o fuera de él con motivo de la actividad, que tengan la consideración de falta o delito.
 23. Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento se derive perjuicio para el Club.
 24. El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiéndose el mismo en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica, tal circunstancia será factor agravante.
 25. Todas aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, o en el precepto que venga a sustituirle.
 26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de 6 meses, siempre que haya sido sancionada por el Club.
 27. El falseamiento de datos para las acciones asistenciales del Club y de la Seguridad Social.
 28. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas al Club con perjuicio para el mismo.
 29. Infracciones de cualquiera de las obligaciones o valores impuestos en el Código Ético del Club o cualquiera de las políticas o protocolos de desarrollo, cuando la infracción o el perjuicio causado al Club sean muy graves.
 30. Cualquier otra falta de índole muy grave similar a las señaladas, así como las definidas como tales por la legislación vigente.

Artículo 43.- Sanciones.

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, el Club podrá imponer, con libertad de opción de entre las previstas, las sanciones siguientes:

- a) Sanciones leves:
 - i. Amonestación verbal.
 - ii. Amonestación por escrito.
 - iii. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días naturales.
- b) Sanciones graves:
 - i. Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días naturales.
- c) Sanciones muy graves:
 - i. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días





- naturales.
- ii. Despido.

Artículo 44.- Prescripción de las faltas.

Las faltas laborales prescribirán:

- i. Las leves: a los diez (10) días desde el momento en que el Club tuvo conocimiento de su existencia.
- ii. Las graves: a los veinte (20) días desde el momento en que el Club tuvo conocimiento de su existencia.
- iii. Las muy graves: a los sesenta (60) días desde el momento en que el Club tuvo conocimiento de su existencia.

En todo caso, las faltas prescribirán a los seis (6) meses de su comisión, con independencia de su gravedad.

Artículo 45.- Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

El Club podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a doce (12) meses, y si fuera impugnada judicialmente, hasta el momento en el que adquiera firmeza, sin perjuicio de que el plazo para impugnarla empiece a computar desde el momento de su imposición.

Asimismo, en el caso de que la persona trabajadora estuviera en situación de incapacidad temporal o tuviera suspendido su contrato de trabajo en el momento en que tuviera que cumplir la sanción impuesta, cuando está fuera de suspensión de empleo, el cumplimiento de la sanción se demorará hasta el cese de la causa de suspensión del contrato de trabajo, pasando a cumplir la sanción a partir de dicho momento.

Artículo 46.- Procedimiento sancionador.

La notificación de las posibles acciones cometidas por la persona trabajadora será hecha por escrito, detallando el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si, para esclarecer los hechos el Club decidiera abrir un período de investigación que pudiera verse frustrado o menoscabado de cualquier forma por la presencia de la persona trabajadora afectada, el Club podrá suspender la obligación de esta de acudir a su puesto de trabajo, sin merma de retribución, durante el tiempo que se considere razonable a los efectos anteriores.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 47.- Salud laboral.

Al objeto de promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención





de riesgos derivados del trabajo, el Club aplicará las normas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cualesquiera otras normas de desarrollo, adoptando cuantas medidas sean necesarias y utilizando cuantas acciones estén a su alcance para la consecución de los citados objetivos.

Artículo 48.- Reconocimientos médicos.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico voluntario para todo el personal a través del Servicio de Vigilancia de la Salud con el que se haya concertado dichos servicios, cumpliendo con las prescripciones establecidas en la legislación vigente y con estricto respeto a los derechos de confidencialidad y privacidad de los informes resultantes.

Dichos reconocimientos serán obligatorios para aquellos casos en los que el Convenio Colectivo los indica con ocasión de la incorporación de las personas trabajadoras a la Sociedad.

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES TRANSITORIAS, FINALES Y DEROGATORIA

Disposición Transitoria Única: Ajuste de Grupos Profesionales.

Como consecuencia de la modificación del sistema de clasificación profesional del Club, pasando de la actual estructura compuesta por niveles y categorías profesionales a Grupos Profesionales, se procederá a un reajuste para asignar a cada trabajador en el Grupo Profesional que corresponda según el sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio.

Disposición Final primera: Formación.

Ambas partes son conscientes de la importancia crucial que tiene una adecuada y continua formación de las personas trabajadoras para el correcto funcionamiento, organización y cumplimiento de los objetivos del Club.

La formación continua favorece la capacidad de adaptación de las personas trabajadoras y el Club, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos. Por tal razón, se promoverán cuantas actuaciones en materia formativa y educativa de las personas trabajadoras sean necesarias o convenientes, velándose en todo momento por el cumplimiento y aprovechamiento de las previsiones legales en esta materia.

Ambas partes se emplazan para el inicio de las referidas actuaciones a la mayor brevedad posible. En este sentido y durante la vigencia del presente Convenio y para cada una de las temporadas a las que se extiende el mismo, el Club se compromete a destinar los medios humanos y económicos necesarios para realizar cursos de formación profesional vinculados con la actividad del Club.

Disposición final Segunda: Plan de Igualdad.

Los firmantes del presente Convenio manifiestan que disponen de un Plan de Igualdad registrado que tiene constituida una Comisión de Igualdad de carácter paritario al objeto de establecer las medidas necesarias en la Empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades. Dentro del Plan de Igualdad





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/37

Jueves, 23 de febrero de 2023

Pág 35

se recoge el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y las medidas para víctimas de violencia de género.

Dicha Comisión adoptará las decisiones que estime oportunas para propiciar el cumplimiento real de la norma antedicha, además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad de oportunidades.

ANEXO I. TABLA SALARIAL

GRUPO 1	35.000,00 €
GRUPO 2	24.500,00 €
GRUPO 3	20.000,00 €
GRUPO 4	17.500,00 €
GRUPO 5	15.250,00 €

Hora extra en día laborable (incluido sábado)	12,00€/hora
Hora extra en día festivo y domingos	15,75€/hora
Trabajo en fiestas laborables	120,00€/día
Plus anual de disponibilidad	2.268,96€

ID DOCUMENTO: 94E8KvYzZcJkrkd72oP1ohFXGjQ=



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