

I. COMUNIDAD DE MADRID**D) Anuncios****Consejería de Economía, Empleo y Hacienda**

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Club de Tenis Chamartín, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de abril de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CLUB DE TENIS CHAMARTÍN"**Artículo preliminar.** *Determinación de las partes que lo conciertan*

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son las legitimadas de conformidad con lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y son:

- a) Los representantes legales del "Club de Tenis Chamartín".
- b) Los miembros que conforman la representación de los trabajadores del centro de trabajo de dicho club, situado en la calle Federico Salmón, número 4, de Madrid.

Artículo 1. *Ámbito personal*

Comprende todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de la empresa "Club de Tenis Chamartín", con la excepción del Director General.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

La eficacia y obligatoriedad de este convenio afecta a todas las actividades pertenecientes al único centro de trabajo de la citada empresa.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

La aplicación del presente convenio se concreta al complejo deportivo del "Club de Tenis Chamartín", situado en el número 4 de la calle Federico Salmón, de Madrid.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de La Comunidad De Madrid, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2018, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los atrasos resultantes de la aplicación de este convenio se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial.

El convenio colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediara denuncia formulada por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Denuncia del Convenio*

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del convenio deberá presentarse ante el organismo laboral competente, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, se deberán iniciar las negociaciones en un plazo máximo de dos meses después de la presentación de la denuncia.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 6. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, acuerdan la creación de una comisión paritaria compuesta por cinco representantes del personal e igual número de representantes de la empresa, y con el régimen de funcionamiento que se especifica a continuación:

- a) Dicha comisión se reunirá una vez cada seis meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa seria y grave que afecte a los interesados generales en el ámbito del convenio.
- b) La reunión será convocada por escrito, al menos con cuatro días hábiles de antelación, y deberá incluir el orden del día.

2. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes antes del inicio de ninguna acción judicial. Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles.

Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengan implantadas por disposiciones legales o derechos adquiridos cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

Artículo 8. Retribuciones

El salario convenio anual para 2018 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

Grupo profesional 1	
1.A. Jefe de administración general.	34.985,87
1.B. Encargado de actividades deportivas.	31.781,19
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios.	31.781,19
1.D. Encargado de pistas.	29.975,20
Grupo profesional 2	
2.A. Servicios administrativos.	23.891,08
2.B. Actividades deportivas y jardinería	21.103,20
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	18.314,84
Grupo profesional 3	
3.A. Personal de limpieza	13.667,78

Las tablas anteriores serán las que correspondan al año 2018 y son el resultado de incrementar las cuantías de las tablas vigentes al momento de la firma del convenio, que son las correspondientes al año 2012, en los siguientes porcentajes:

- a) El 1,1%, correspondiente al IPC del año 2017 para todos aquellos salarios que en su conjunto, son superiores a 26.500 euros anuales.
- b) El 2,61% para todos aquellos salarios que, en su conjunto, son inferiores a 26.500 euros anuales.

Al complemento personal y resto de conceptos retributivos del convenio se le aplicarán los mismos criterios de revisión aplicados para el salario convenio anual en el porcentaje señalado en la letra a) anterior y, en todo caso, su cuantía mínima, para la jornada ordinaria de trabajo, se cifra en 74 euros en cada paga.

Artículo 9. Revisión salarial para el año 2019

El salario convenio anual para 2019 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

Grupo profesional 1	
1.A. Jefe de administración general.	35.405,70
1.B. Encargado de actividades deportivas.	32.162,56
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios.	32.162,56
1.D. Encargado de pistas.	30.334,90
Grupo profesional 2	
2.A. Servicios administrativos.	24.177,77
2.B. Actividades deportivas y jardinería	21.356,44
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	18.534,62
Grupo profesional 3	
3.A. Personal de limpieza.	13.831,79

Las tablas anteriores se aplicarán durante el año 2019 y son el resultado de incrementar en un 1,2% las tablas consignadas en el artículo 8 anterior.

Al complemento personal se le aplicarán los mismos criterios de revisión aplicados para el salario convenio anual en el porcentaje señalado en la letra a) anterior y, en todo caso, su cuantía mínima, para la jornada ordinaria de trabajo, se cifra en 74,88 € en cada paga.

Artículo 10.- Revisión salarial para el año 2020.

Una vez conocido el IPC real del ejercicio 2019, las tablas salariales y demás cuantías retributivas establecidas en el convenio colectivos serán actualizadas incrementando las mismas en el IPC de 2019 con efectos del 1 de enero de 2020.

Los atrasos que pudieran llegar a producirse desde el 1 de enero hasta que se conozca la cuantía de la actualización se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente al que ésta se conozca.

Artículo 11. Plus especial operarios pistas

El "plus especial operarios pistas", que se abonará al personal que preste servicios efectivos de pistas y tan sólo durante el tiempo que los preste, será de 110,96 euros mensuales durante 2018, quince veces al año, y de 112,29 euros mensuales, quince veces al año, durante 2019. En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

Artículo 12. Plus domingos

Se abonará, durante 2018 y 2019, a razón de 21,78 euros y 22,04 euros, respectivamente, por cada domingo trabajado. En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

El personal que doble su jornada los domingos percibirá, durante 2018 y 2019, por cada domingo en que haya doblado su jornada, la cantidad de 43,55 y 44,08 euros, respectivamente. En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

Artículo 13. Plus de antigüedad

Durante 2018, consistirá en trienios de la siguiente cuantía anual:

Grupo profesional 1	
1.A. Jefe de administración general.	813,71
1.B. Encargado de actividades deportivas.	650,95
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios	650,95
1.D. Encargado de pistas	569,57
Grupo profesional 2	
2.A. Servicios administrativos.	536,79
2.B. Actividades deportivas y jardinería	495,50
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	445,95
Grupo profesional 3	
3.A. Personal de limpieza	412,92

Las tablas anteriores serán las que correspondan al año 2018 y son el resultado de incrementar las cuantías de las tablas vigentes al momento de la firma del convenio, que son las correspondientes al año 2012, en los siguientes porcentajes:

- a) El 1,1%, correspondiente al IPC del año 2017 para todos aquellos salarios que en su conjunto, son superiores a 26.500 euros anuales.
- b) El 2,61% para todos aquellos salarios que, en su conjunto, son inferiores a 26.500 euros anuales.

Durante 2019, consistirá en trienios de la siguiente cuantía anual:

Grupo profesional 1	
1.A. Jefe de administración general.	823,48
1.B. Encargado de actividades deportivas.	658,76
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios.	658,76
1.D. Encargado de pistas.	576,40
Grupo profesional 2	
2.A. Servicios administrativos.	543,24
2.B. Actividades deportivas y jardinería	501,45
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	451,30
Grupo profesional 3	
3.A. Personal de limpieza	417,88

Las tablas anteriores se aplicarán durante el año 2019 y son el resultado de incrementar en un 1,2% la tabla anterior correspondiente al año 2018.

En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

Artículo 14. Plus de Transporte

En el año 2.018, se abonarán 3,33 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

En el año 2.019, se abonarán 3,37 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

Artículo 15. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores que terminen su jornada de trabajo después de las 22,00 horas percibirán un plus de nocturnidad correspondiente a las horas trabajadas entre dicho momento y las 6,00 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.

El mencionado plus será de un 25 por 100 sobre el salario correspondiente a las horas trabajadas en jornada ordinaria.

Cuando el trabajo ocasional sobrepase las 23,00 horas se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal.

Artículo 16. Jornada

La jornada normal de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, distribuida en jornadas diarias tipo de 6 horas y 40 minutos, durante seis días cada semana. Si la configuración de esta jornada generase un exceso de horas sobre la jornada anual pactada, dicho exceso se compensará en jornadas de libranza completas, u horas sueltas de libranza, a elección del trabajador, acordadas previamente entre el trabajador y la dirección de la empresa, respetando mutuamente y en lo posible, la disponibilidad de la empresa y las necesidades del trabajador. Dicha libranza podrá disfrutarse en el año en que se genere y/o en el siguiente, atendiendo al calendario individualizado del trabajador. En ningún caso se hará por parte de la empresa un ajuste de la jornada diaria por minutos para paliar el exceso de jornada.

La jornada de trabajo podrá ser partida o continuada.

En la jornada partida, el trabajador tendrá, al menos, una hora de interrupción en su trabajo para comida.

En la continuada se concederá un descanso de veinte minutos para bocadillo, considerándose esta interrupción como tiempo de trabajo efectivo.

La entrada y salida se controlará por cualquier medio de control. El retraso superior a diez minutos será estimado como falta de puntualidad si éste se produce tres veces al mes, sin perjuicio de la deducción de haberes a que haya lugar.

Artículo 17. Ascensos

Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla se cubrirán preferentemente con personal propio de la empresa, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

De las vacantes y necesidad de ampliaciones de plantilla que surjan se dará cuenta al Comité de Empresa lo antes posible y, además, se pondrá el oportuno anuncio en el tablón de portería y vestuario de empleados, a fin de que todo el personal tenga conocimiento de ello y pueda optar a las plazas vacantes.

Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones, que siempre se solicitarán por escrito al menos treinta días antes de su publicación en el tablón de anuncios, serán de treinta y un días naturales, de los que al menos veintiún días naturales se disfrutarán entre los días 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive, de forma rotatoria por departamento. El resto, es decir los que no se hayan disfrutado entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, se disfrutarán en el período propuesto por el trabajador, siempre que las necesidades del servicio de la empresa lo permitan.

En el caso de que la empresa pidiese al trabajador la modificación de dicho período vacacional, y el trabajador lo aceptase, las vacaciones se incrementarían hasta cinco días naturales más, en proporción al tiempo disfrutado fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

En el tablón de anuncios se expondrá el calendario de vacaciones, para conocimiento del personal, con, al menos, tres meses de antelación al inicio de las mismas.

Artículo 19. Permisos y licencias

El empleado, avisando con la debida antelación, podrá disfrutar de permiso retribuido, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por alguno de los siguientes casos y por el tiempo que en cada uno se establece:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El permiso por hospitalización se podrá disfrutar durante todo el tiempo en el que el familiar permanezca hospitalizado, no siendo necesario que se disfrute los primeros días de hospitalización, y será a elección del trabajador.

- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo efectivo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, el club podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

En el supuesto de que el trabajador perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el club.

- e) Un día por matrimonio de parientes de primero y segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- f) Tres días por asuntos personales, que no serán acumulables a otros períodos de vacaciones, permisos y licencias.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban necesariamente tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos retribuidos consignados en las letras b), c), e) y g) se iniciarán siempre el siguiente día laborable para el trabajador al del acaecimiento de la situación que se justifica. Por su parte, los permisos retribuidos consignados en las letras a), d) y f) se iniciarán o disfrutarán el día en que se inicie el hecho causante.

En relación a los permisos en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Atención social

1. Se establece una bolsa de Navidad para todos los empleados del club de 97,06 euros en 2018 y de 98,22 euros en 2019.
2. Se establece una ayuda económica para libros para los trabajadores con hijos escolarizados, que será de 105,71 euros en 2018 y de 106,98 euros en 2019, al año por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciocho años, haciéndose efectiva en la nómina de agosto, por los hijos que tengan cumplidos desde 3 a 18 años al final de cada mes de agosto.
3. Se establece una subvención para cada hijo de 129,59 euros mensuales durante 2018 para los padres de hijos discapacitados físicos o psíquicos que figuren como tales en la relación pertinente de la Seguridad Social; esta subvención será de 131,15 euros mensuales durante 2019.

En el año 2020, las cuantías señaladas para el 2019 serán actualizadas con el IPC correspondiente al año 2019 con efectos retroactivos desde el 1/1/2020.

4. Para todos aquellos trabajadores cuyo contrato sea indefinido, la empresa proporcionará una póliza de seguro de salud privado con al menos las mismas coberturas y tratamientos asistenciales que la que vienen disfrutando desde el 1 de Abril de 2.014 con la compañía Sanitas.

Artículo 21. Comida

Cuando por necesidad del servicio la dirección del club así lo disponga, al trabajador que deba efectuar comida o cena fuera de su domicilio habitual, el club le abonará el importe del servicio correspondiente al menú del día en el restaurante del club.

Artículo 22. Clasificación en grupos y categorías profesionales

Todo el personal del "Club de Tenis Chamartín" se clasificará, según su trabajo y funciones, en uno de los grupos que figuran a continuación:

Grupo profesional 1:

Pertencen a este Grupo profesional aquellos trabajadores que realizan funciones consistentes en la ordenación, coordinación, supervisión y control de los distintos servicios, así como del personal integrado en los mismos y en las secciones correspondientes, de acuerdo con instrucciones recibidas de la dirección, con responsabilidad para el cumplimiento de tareas y objetivos.

- Servicios administrativos: Jefe administrativo
- Actividades deportivas: Encargado de actividades deportivas
- Mantenimiento: Encargado de mantenimiento y pistas

Grupo profesional 2:

Pertencen a este Grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas que exigen especialización y formación teórico-práctica.

- Servicios administrativos: tendrán dicha consideración aquellos trabajadores que realizan su trabajo con plena autonomía y responsabilidad sometidos a las instrucciones de sus encargados y en su caso, del resto del personal directivo en el ámbito de los servicios administrativos y que tienen a su cargo personal auxiliar de servicios generales y mantenimiento. Estarán encuadrados en este nivel los antiguos "Oficial administrativo" y los "Facultativos de Botiquín"
- Actividades deportivas y jardinería: tendrán dicha consideración aquellos trabajadores que realizan su trabajo con plena autonomía y responsabilidad sometidos a las instrucciones del resto de sus encargados y en su caso, del resto del personal directivo en el ámbito de las actividades deportivas y la jardinería y que tienen a su cargo personal auxiliar de servicios generales y mantenimiento. Estarán encuadrados en este nivel el antiguo "Oficial de Mantenimiento" y el "Oficial de Jardinería".
- Auxiliares de servicios generales y mantenimiento. Es el personal que desarrolla sus funciones con autonomía funcional siguiendo las instrucciones de los oficiales en el caso de que existan o en su caso de los superiores jerárquicos de éstos. Se entenderán encuadrados en este grupo, entre otros, todos los trabajadores que venían realizando los servicios de conserjes, recepcionistas, operarios de vestuarios, operarios polivalentes, jardineros, operario de mantenimiento, operarios de pistas, jardineros y monitor del pabellón infantil.

Grupo profesional 3:

Pertencen a este Grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas que no precisen una formación específica, entre ellos, el personal de limpieza.

Artículo 23. Trabajo en días festivos

El trabajo en días festivos será recompensado con 1,75 días de descanso y, en el supuesto de que el trabajador prefiera percibir contraprestación económica, le será abonado el salario de la jornada como si se tratase de horas extras.

Los días de Navidad y Año Nuevo se suspenderá la actividad del club, disfrutando todos los empleados de jornada libre. Los días 24 y 31 de diciembre se cerrará el club no más tarde de las dieciocho horas.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

En cuanto a su realización y abono, se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, abonándose tanto las que se compensen en metálico como las que se compensen en tiempo de libranza, con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Artículo 25. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, como mínimo. En el calendario laboral que se establezca al efecto, se fijará el régimen a que ha de ajustarse su disfrute, respetándose los derechos adquiridos.

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias con carácter anual, equivalente cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario de convenio, complemento personal y antigüedad, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Estas pagas se harán efectivas en las siguientes fechas:

- Paga de marzo: 15 de marzo.
- Paga de julio: 15 de julio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Además, se abonará una paga extraordinaria a cada empleado que alcance los veinticinco años de antigüedad y dos pagas al jubilarse a quien cuente con un mínimo de quince años de antigüedad en el club.

Artículo 27. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando dos o más trabajadores del club generasen el derecho contemplado en los tres párrafos precedentes, la dirección sólo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de una categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
6. 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 28. Ropa de trabajo

El personal que trabaja habitualmente a la intemperie recibirá cada año un mono o prenda similar y un par de zapatillas deportivas; cada dos años le será entregada una prenda de abrigo o chubasquero, y cada cinco años o antes, si existe motivo justificado, un par de botas de agua.

Como uniforme de verano se facilitará anualmente dos pantalones y dos camisas de manga corta y un par de zapatillas. Estas prendas serán de utilización exclusiva dentro del club.

El Club y la Representación Unitaria podrán consensuar las necesidades de vestuario de otros departamentos.

La ropa de verano será facilitada antes del 30 de abril, y la de invierno, antes del 31 de octubre de cada año.

Artículo 29. Contratación de personal y ceses

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, la dirección del club entregará a dichos representantes la copia que suscribe de los contratos a los que la mencionada Ley se refiere, notificando, en su caso, las prórrogas y demás documentos relativos a la terminación de la relación laboral, en los términos y plazos previstos en la citada Ley.

Cuando quede un puesto vacante, se dará la opción de ocuparlo a los miembros de la plantilla, accediendo a dicho puesto con preferencia sobre nuevos contratos, siempre y cuando reúnan los requisitos para el trabajo a desempeñar.

Artículo 30. Trabajo especial

El trabajo en día libre es voluntario por parte del trabajador, que podrá pactar con la dirección del club las condiciones para su prestación.

Se exceptúan las situaciones extraordinarias o de fuerza mayor para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 31. Incapacidad temporal

Los empleados que se encuentren de baja como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común percibirán el 100 por 100 del salario convenio, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

Si la incapacidad temporal derivare de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se les completará, asimismo, el 100 por 100 del plus de pistas, a quienes lo cobraren.

Artículo 32. Derechos sindicales y de representación colectiva de los trabajadores

El ejercicio del derecho de huelga se ajustará a la legislación vigente en cada momento. Las partes se comprometen a solucionar los conflictos que puedan dar origen a la huelga mediante la negociación directa y puntual, renunciando a su ejercicio durante la vigencia de este convenio para cualquier modificación del mismo.

El crédito horario reconocido por el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores en favor de la representación de los trabajadores no incluirá el tiempo necesario para la celebración de las reuniones de la comisión negociadora de los convenios en ningún caso y de la futura comisión paritaria que será computado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, siempre que lo convoque la empresa.

La dirección informará a la representación de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, así como por faltas leves, salvo que el trabajador sancionado indique lo contrario.

Artículo 33. Régimen interior

Cada empleado será responsable del área que tenga encomendada. Procurará solucionar todas las deficiencias que surjan, por sí, avisando al servicio de mantenimiento del club o poniéndolo en conocimiento de la dirección o la administración. Dentro de estas deficiencias se encuentra la limpieza y conservación de todos los elementos, averías, etcétera, así como el mal comportamiento de quienes frecuenten la zona.

La dirección entregará a cada departamento o sección un "memorándum" con las instrucciones de tipo general o particular que regirán en cada momento, con copia al Comité.

Artículo 34. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección del club según la graduación de la falta, que se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención o reincidencia.

a) Se considerarán faltas leves:

- i. La falta de puntualidad injustificada, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferiores a treinta.

- ii. Abandono injustificado del servicio, aunque sea por breve tiempo, considerándose como grave, o muy grave, si como consecuencia del mismo se originase algún perjuicio de consideración al club, socios o compañeros de trabajo.
 - iii. Falta de respeto o consideración hacia socios o compañeros, como la falta de aseo y limpieza personal.
 - iv. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente por faltas al trabajo por enfermedad o accidente, ni la comunicación puntual de inasistencia por éste o cualquier otro motivo justificado que, en todo caso, deberá ponerse en conocimiento del club con la menor demora posible.
 - v. El empleo habitual de lenguaje grosero.
 - vi. Pequeños descuidos en la conservación del material, así como la inhibición ante el mal uso del mismo por terceras personas.
 - vii. Cualquier tipo de lectura o entretenimiento ajeno al trabajo durante el horario laboral.
 - viii. No comunicar a la administración del club los cambios de domicilio o teléfono.
 - ix. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro del horario laboral, pudiéndose considerar como faltas graves o muy graves si tales discusiones degeneran en escándalo notorio.
- b) Se consideran faltas graves:
- i. La falta de puntualidad injustificada (de cuatro a nueve en un mes) en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta. De sobrepasar los treinta minutos sería considerada leve la primera vez y grave la reincidencia cometida dentro de los treinta días.
 - ii. Ausencia injustificada de dos días durante el período de un mes.
 - iii. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo, así como realizar, dentro del club, actividades comerciales o lucrativas sin el oportuno permiso escrito de la dirección o persona delegada, así como realizar trabajos particulares o empleo de herramientas del club para usos propios.
 - iv. No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social, considerándose como falta muy grave la falta maliciosa en estos datos.
 - v. La simulación de enfermedad o accidentes y la simulación de la entrada o salida de otro trabajador, fichando por él.
 - vi. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio, así como imprudencia que implique el riesgo de accidente para cualquier persona o peligro de avería para las instalaciones, que, según su importancia o consecuencia, podría ser considerada como muy grave.
 - vii. La embriaguez dentro del recinto del club, blasfemia o palabras malsonantes o insultos graves a otras personas, desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para el club, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - viii. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza) dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c) Se considerarán faltas muy graves:

- i. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o de veinte durante un año.
- ii. La habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de compañeros y socios.
- iii. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, hurto o robo, tanto al club como a los compañeros de trabajo, socios o cualquier otra persona, dentro del recinto del club.
- iv. Hacer desaparecer, inutilizar o dañar intencionadamente cualquier elemento perteneciente al club o revelar, a personas extrañas al mismo, datos de reserva obligatoria.
- v. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio del derecho reconocido por las leyes.
- vi. Los malos tratos de palabra o de obra graves, abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración, hacia las demás personas que frecuenten el club (compañeros, socios, invitados, etcétera).
- vii. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo y originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, socios, etcétera.
- viii. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, así como a los socios o cualesquiera otras personas que acudan al club.
- ix. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
- x. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haber producido la primera.

Artículo 35. Régimen de sanciones

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga, así como por faltas leves, salvo que el trabajador sancionado indique lo contrario.

Las sanciones, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días o despido.

Las suspensiones de empleo y sueldo se cumplirán cuando la sanción adquiera firmeza.

Artículo 36. Jubilación a los sesenta y cinco años

A partir de la fecha en que un trabajador la edad de la jubilación ordinaria, podrá optar por la jubilación o ser esta decidida por la empresa, siempre que el trabajador a jubilar tenga derecho al percibo del 100% de la pensión por jubilación de la Seguridad Social.

La jubilación obligatoria de un trabajador tendrá que venir acompañada de medidas tendentes a paliar el desempleo joven, entendiendo las partes negociadoras que tanto las nuevas contrataciones como las mejoras en el empleo del personal joven ya contratado por el Club adecuadas para cumplir tal finalidad (transformación de contratos en indefinidos, ampliaciones de jornada del personal con contrato a tiempo parcial, contrataciones a través de contratos formativos o contratación en situación de prácticas no retribuidas).

Artículo 37. *Cuotas de renovación de los carnés profesionales*

El club abonará las cuotas de renovación de los carnés profesionales de los empleados del club que precisen dichos carnés para el desarrollo de su actividad profesional en el club (socorristas, etcétera).

Artículo 38. *Solución extrajudicial de conflictos*

Las partes firmantes se obligan, para la solución de sus conflictos, a acudir al Instituto Laboral de la CC.AA. de Madrid para la mediación y/o arbitraje, con carácter previo, al recurso a la jurisdicción social.

Artículo 39. *Igualdad de trato y oportunidades*

El Club de Tenis Chamartín se compromete a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres, hombres y sus diversas condiciones, orientaciones y sensibilidades sexuales.

A tal efecto se acuerda la creación de un Plan de Igualdad adaptado a la normativa actual y un seguimiento vía Comisión Paritaria al menos una vez al año.

En este sentido será de obligado cumplimiento la legislación vigente en cada momento en relación a la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

Artículo 40.- *Normativa complementaria*

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Artículo 41.- *Condiciones para la inaplicación del convenio*

De producirse durante la vigencia del convenio una situación que justifique la articulación por parte de la Empresa de un procedimiento de inaplicación de sus condiciones al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET y no alcanzarse acuerdo entre las partes respecto del contenido, límites y condiciones de dicha inaplicación, con carácter previo a que El Club pueda acudir a la comisión consultiva de la Comunidad de Madrid para dar una respuesta definitiva al conflicto deberá:

Someter la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, de alcanzarse acuerdo, será vinculante para ambas partes.

Iniciar un proceso de mediación ante el Instituto Laboral de Madrid, de duración no inferior a 15 días, con el fin de intentar alcanzar un acuerdo.

De no permitir ninguno de los dos procedimientos anteriores poner fin al conflicto, ambas partes estarán habilitadas para someter la controversia al órgano consultivo de la Comunidad de Madrid, cuya resolución tendrá la eficacia de un acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

Disposición Adicional Única del Convenio.- Con el fin de compensar la pérdida de poder adquisitivo que los trabajadores del Club hayan podido sufrir desde el pasado año 2012, transcurrido un mes desde la publicación en el BOCAM del presente convenio, el Club abonará en la nómina del mes correspondiente y de forma excepcional la cantidad de 350 euros brutos a cada uno de los trabajadores afectados por este convenio. Dicha cantidad no será consolidable y se abonará en una única ocasión.

(03/25.915/19)

