

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima” (código número 28000612011985).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de abril de 2013; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 20 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CLUB DE CAMPO VILLA DE MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA”, AÑOS 2012-2014

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el personal de la empresa mixta “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, y esta última, sujeto a la legislación laboral vigente, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre del año 2014, cualquiera que sea la fecha de aprobación por las autoridades laborales.

La vigencia de este convenio se fija en tres años naturales. Su denuncia se realizará por escrito con tres meses de antelación. Hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 2. Todo el personal de la empresa debe conocer el contenido de este convenio colectivo y está obligado a cumplirlo.

Los representantes de los trabajadores están obligados a notificar a la dirección las anomalías que a su juicio observen y crean puedan causar perjuicios a los intereses de la empresa y trabajadores.

Los empleados podrán, en todo momento, elevar a la dirección sugerencias o iniciativas tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo y la mejor economía para la empresa.

Art. 3. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

El convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, valoradas en su conjunto, bien sean previas a la firma del convenio, o dictadas con posterioridad.

Capítulo II

Retribuciones

Art. 4. *Salario base.*—Durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014, las retribuciones se mantendrán igual que las fijadas en las tablas correspondientes al año 2011.

Art. 5. *Complemento al puesto de trabajo.*—El complemento de valoración al puesto de trabajo, para todas las categorías, durante los años 2012, 2013 y 2014, se mantendrá igual que el fijado en las tablas correspondientes al convenio del año 2011.

Art. 6. *Pagas extraordinarias.*—El personal empleado tendrá derecho a percibir dos pagas extras o su parte proporcional, que se abonarán con el salario mensual del mes de junio una y antes del 15 de diciembre la otra.

Las pagas extraordinarias consistirán en las percepciones de carácter salarial, incluida la antigüedad, correspondientes a cuarenta y cinco días por cada paga.

La paga extra de diciembre de 2012 no fue abonada por aplicación de lo establecido en el artículo 2.5 del Real Decreto-Ley 20/2012 de 14 de julio, habiéndose interpuesto demanda de conflicto colectivo contra dicha decisión por los representantes de los trabajadores, que se tramita ante el Juzgado de lo social número 16 de Madrid, procedimiento número 1183/2012.

Art. 7. *Dedicación plena.*—Se concederá por la dirección a aquellos que tengan la categoría de encargado de servicio, dependencia o área, y les obligará a una especial dedicación o permanente disponibilidad por razón de sus funciones, y consistirá en una percepción mensual de 308,73 euros durante el año 2012, 2013 y 2014.

Art. 8. *Funciones de operario especialista.*—Para la función de operario especialista se establece una retribución que vendrá fijada por la mitad de la diferencia existente entre el salario base del oficial segunda y el del operario.

Art. 9. La función de operario especialista se crea para aquellos operarios que, con carácter fijo, realizan funciones de su categoría en las que intervenga como elemento necesario una máquina de motor que les obligue a interesar más especialmente sus facultades físicas; se otorgará por la dirección de régimen interior, a propuesta de los diferentes encargados, a aquellos operarios de la plantilla que se interesen y utilicen estas nuevas técnicas mecánicas de trabajo. Ello será, además, un paso previo a la ocupación por ellos mismos en

un futuro de las plazas vacantes de la categoría de oficial segunda que se vayan produciendo dentro de su dependencia y/o servicio.

Art. 10. *Antigüedad*.—Los quinquenios consistirán en un 10 por 100 del salario mínimo interprofesional, de forma que los empleados con un quinquenio percibirán 64,53 euros al mes; los empleados con dos quinquenios percibirán el primer quinquenio, más el 10 por 100 del primer quinquenio, más el primer quinquenio, es decir, 135,51 euros al mes; los empleados con tres quinquenios percibirán el segundo quinquenio, más el 10 por 100 del segundo quinquenio, más el primer quinquenio, es decir, 213,60 euros al mes; los de cuatro, 299,49 euros al mes; los de cinco, 393,97 euros al mes; los de seis, 497,90 euros al mes; los de siete, 612,22 euros al mes; los de ocho, 737,97 euros al mes; los de nueve, 876,30 euros al mes, y así sucesivamente.

Los quinquenios se abonarán desde el primer día del trimestre natural en el que el empleado cumpla dicho quinquenio.

Art. 11. *Horas extraordinarias*.—La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las horas extraordinarias que hayan de compensarse económicamente lo serán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Capítulo III

Jornada, horarios y vacaciones

Art. 12. *Jornada y horarios*.—Se establece una jornada semanal de treinta y siete horas.

Esta jornada se acuerda con carácter general, pues la distribución horaria específica ha quedado establecida servicio por servicio en Acuerdo de 14 de mayo de 2007, que se da por íntegramente reproducido.

No obstante lo anterior, por aplicación de lo establecido en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, y el Acuerdo de 25 de julio de 2012, de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, desde el 16 de septiembre de 2012 se impone una jornada semanal de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo de promedio semanal (1.650 horas anuales). Y ello sin perjuicio de la demanda de conflicto colectivo interpuesta por los representantes de los trabajadores disconformes con dicha medida, que se tramita ante el Juzgado de lo social número 16 de Madrid, procedimiento número 1183/2012.

Art. 13. Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para cada uno de ellos, al objeto de dar comienzo la jornada.

La entrada al trabajo se controlará por medio de reloj, concediéndose un plazo de tolerancia de diez minutos.

Ningún empleado deberá hacer uso de forma habitual y como costumbre del referido plazo de tolerancia, y a aquellos que lo rebasen, la empresa les deducirá de sus haberes en nómina el importe proporcional correspondiente a los minutos perdidos.

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada los trabajadores se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a la dirección de régimen interior en el plazo mínimo posible.

En los casos de ausencia por enfermedad, los trabajadores están obligados a justificar su baja de forma inmediata.

Art. 14. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de un mes natural o treinta y un días y se disfrutarán por meses naturales entre los meses de julio y Septiembre, ambos inclusive, de forma rotativa en cada servicio, de manera que julio rota con agosto, agosto con septiembre y septiembre con julio.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año tendrá la parte proporcional que le corresponda, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Art. 15. Los turnos de vacaciones se elaborarán con tres meses de antelación, como mínimo, y serán expuestos en los tablones de anuncios.

A petición del trabajador, las vacaciones se podrán partir en dos períodos, salvaguardando las necesidades del servicio.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con un día de libranza, cuando las vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio, no sean de meses naturales y la libranza corresponda a trabajo ya realizado.

Las vacaciones se interrumpirán en aquellos supuestos en los que, estando disfrutando de las mismas, se produzca una enfermedad o accidente que impliquen necesariamente hospitalización, y solo por el período de ingreso hospitalario.

Capítulo IV

Permisos, licencias y excedencias

Art. 16. *Permisos*.—El empleado, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) Trámites previos por razón de matrimonio (dos días).
- b) En caso de matrimonio (quince días naturales).
- c) En caso de fallecimiento de parientes de primero, segundo y tercer grado de consanguinidad, primero y segundo grado de afinidad y pareja de hecho legalmente reconocida (tres días y cinco días si el óbito ocurriese fuera del lugar de residencia del trabajador o el cadáver hubiera de ser trasladado fuera del lugar de residencia del trabajador). En caso de fallecimiento de tíos políticos (un día y tres si el óbito ocurriese fuera del lugar de residencia del trabajador).
- d) Por boda, bautizo, primera comunión de parientes pertenecientes al primero y segundo grado de consanguinidad (un día).
- e) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres políticos y pareja de hecho legalmente reconocida (tres días y cuatro si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador). En el caso de abuelos y nietos (dos días y cuatro si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador).
- f) Por alumbramiento de esposa o pareja de hecho legalmente reconocida y adopción (tres días y cuatro si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador).
- g) Por mudanza de domicilio (dos días).
- h) Para asistencia a congresos profesionales, sindicales, etcétera (hasta un máximo de cinco días al año).
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o juicios de carácter personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- j) Por motivos particulares (expedición del DNI, asistencia a otras bodas, entierros de familiares, traslados y otros análogos) (un día).
- k) Será abonado el 100 por 100 del tiempo que los trabajadores necesiten para consultas médicas, siempre que presenten el correspondiente justificante y se realice una propuesta positiva del médico de empresa al respecto.

Art. 17. *Licencias*:

- a) Los empleados que lo deseen tendrán derecho a dos horas retribuidas al mes para que puedan retirar de su banco o caja de ahorros la retribución de sus haberes. Dichas dos horas serán fijadas de común acuerdo con la empresa en atención a las necesidades del servicio. Este artículo queda suspendido hasta el 31 de diciembre de 2014.
- b) Los empleados que trabajen cualesquiera de los catorce festivos no recuperables del año, disfrutarán otro día en su lugar y percibirán, además, el importe de una jornada normal. Los trabajadores que presten servicio los días 25 de diciembre y/o 1 de enero percibirán 15 euros brutos adicionales por cada uno de esos dos días trabajados.
- c) Los empleados que lleven un año continuado de trabajo tendrán derecho, asimismo, a seis días de licencia al año, previa comunicación de ello al encargado o jefe de equipo, que atenderá para su concesión a las necesidades del servicio.

Art. 18. *Excedencia voluntaria*.—La empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicios en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. El paso a la expresada situación podrá solicitarse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute del trabajador de la excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, el trabajador, transcurridos estos, podrá renunciar al resto de la excedencia.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. Cuando el trabajador solicite el reingreso, la empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desem-

peñaba al solicitar la excedencia. De no solicitar el reingreso en la forma establecida, se entenderá que el trabajador causa baja voluntaria.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Transcurrido el tiempo de excedencia la empresa, a solicitud del trabajador, podrá ampliarla por igual período.

Art. 19. *Alumbramiento y gestación:*

- a) La mujer embarazada:
 - 1) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo como una movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
 - 2) Si no existiese puesto o función compatible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente manteniendo la retribución de su puesto de origen.
- b) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos a un período de descanso laboral de dieciocho semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En cuanto a los supuestos de adopción y disfrute de los padres, se aplicará literalmente los derechos reconocidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Asimismo, 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. También tendrán derecho a una excedencia, no superior a dos años, 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. Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada en los términos del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho, durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo (quince meses familia numerosa general y dieciocho meses familia numerosa especial). Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Mejorando lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, este convenio otorga el derecho a sustituir la reducción de media hora al final de su jornada por el disfrute acumulado de ese tiempo en jornadas completas, suponiendo esta acumulación un período de quince días laborables.
- e) Se amplía la edad del niño de los ocho años a los diez años en los supuestos del derecho a reducción de jornada por guarda legal con disminución proporcional del salario previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Excedencia forzosa.*—El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Designación o elección para cargo público.
- b) Designación o elección para cargo de ámbito superior al de la empresa, en los órganos de representación o gobiernos de los sindicatos de trabajadores, que exija plena dedicación.

En estos casos la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reincorporarse, se otorgará al trabajador el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba a su paso a la situación de excedencia. Dicho reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes a la conclusión del desempeño del correspondiente cargo, siendo computable a los efectos de antigüedad.

Art. 21. *Jubilación anticipada.*—Se acuerda la jubilación anticipada tal como establece la Ley, correspondiendo al trabajador la facultad de solicitarla.

Capítulo V

Condiciones sociales y profesionales

Art. 22. *Premios natalidad.*—1. El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad 160 euros por cada hijo.

2. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores, solo se devengará una ayuda de natalidad de 160 euros.

3. La petición deberá efectuarse antes de dos meses desde la fecha de alumbramiento.

Art. 23. *Supuesto de personal con capacidad disminuida.*—El “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, adoptará las previsiones, a fin de que los trabajadores que por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

Art. 24. *Justificación de haberes.*—El “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, facilitará a todos los trabajadores de forma gratuita, justificación de haberes a efectos de la declaración de la renta.

Art. 25. *Comisión de acción social.*—1. Se constituye una comisión de acción social, integrada por representantes del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, y de los trabajadores, y presidida por el consejero-delegado o persona en quien delegue.

2. Su misión será la de aplicar los preceptos de este convenio relativos a derechos sociales, la de efectuar los correspondientes presupuestos y la de determinar los criterios selectivos para la concesión de las ayudas de carácter social.

Entre las ayudas de carácter social cabe destacar:

- a) Bolsa de Navidad: La bolsa de Navidad para todos los trabajadores fijos del Club ascenderá durante estos años a un total de 33.472 euros anuales, que se distribuirán entre los trabajadores mediante la entrega de una cesta de Navidad.
- b) Fondo de acción social: El fondo de acción social para atender las necesidades sociales de los trabajadores del Club ascenderá durante el presente convenio a la cantidad de 16.351 euros. Este fondo quedará engrosado con el dinero líquido que se recaude con ocasión del premio de Golf “Empleados del Club”, así como con los descuentos que por faltas de asistencia, puntualidad y permanencia se realicen en las nóminas mensuales, y por cualquier otra cantidad que se recaude por los conceptos que de común acuerdo se fijen.
- c) Hijos disminuidos: Se establece una subvención de 70,02 euros mensuales para los padres de hijos disminuidos físicos o psíquicos que figuren como tales en la relación pertinente de la Seguridad Social.
Para los padres de hijos con trastornos psicológicos o psicomotrices que estén atendidos en centros especializados, previo informe médico y siempre que así lo acuerde la comisión de acción social, se establece una ayuda de 27 euros mensuales.
- d) Fondo de créditos: La empresa mantendrá un fondo anual de 60.101 euros para conceder créditos al personal. Las condiciones generales de concesión, las particulares y las solicitudes serán estudiadas y determinadas por la comisión de acción social.
- e) Seguro de vida: El Club de Campo mantendrá la póliza de seguro de vida para todos los empleados fijos del Club de Campo.

En el caso de jubilaciones parciales, el seguro contratado por la empresa, de producirse el hecho causante será abonado utilizando como base de cálculo las condiciones económicas que tenía el trabajador en el momento anterior a su pase a la jubilación parcial.

El coste de esta contratación correrá a cargo de la empresa y la cobertura que se contrate se fijará en función del coste global del seguro.

- f) Seguro de salud: La empresa mantendrá el seguro médico recogido para todos los empleados fijos de “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”. Este seguro médico se mantendrá vigente siempre y cuando se mantenga en vigor la normativa fiscal y laboral que regula esta mejora de la seguridad social en el momento actual. Los cambios fiscales, laborales o de las condiciones de la póliza que se produzcan como consecuencia de la entrada en vigor de normas posteriores a las vigentes en este convenio o que obedezcan a cambios impuestos por la compañía adjudicataria que modifiquen, a juicio de la empresa, el tratamiento fiscal o laboral o encarezcan el precio de la contratación supondrán la extinción del seguro.

Art. 26. *Uniformidad.*—Todo el personal de esta empresa tendrá derecho a dos uniformes al año:

- Uniformidad de invierno: Chaqueta, pantalón, una camisa, botas, un forro polar y una prenda de abrigo.
- Uniformidad de verano: Un pantalón y dos camisas manga corta.

La prenda de abrigo tendrá una duración de dos años y en el año de su renovación no se entregará el forro polar separadamente, sino integrado en la prenda de abrigo como prenda única combinada.

A los empleados que no lleven estos uniformes y les corresponda otro cualquiera, la empresa les facilitará un uniforme cuando lo necesiten.

Art. 27. *Local para acción social.*—“Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, facilitará un local dentro del Club para las necesidades de la comisión de acción social del comité.

Art. 28. *Reconocimiento médico.*—La dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de trabajo u organismos competentes, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La dirección de la empresa condicionará la realización de los reconocimientos a las necesidades del servicio.

Art. 29. *Enfermedad y accidente.*—Todos los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por la Seguridad Social o cualquier otro organismo de previsión y el 100 por 100 de los emolumentos salariales que les correspondan, si fuese consecuencia de un accidente laboral o de una enfermedad profesional. En caso de incapacidad temporal por el resto de las contingencias se suplementará hasta el 100 por 100 durante ciento ochenta días al año en una o varias bajas.

Si el servicio médico de empresa informase negativamente una incapacidad temporal, la empresa, previa comunicación al comité de empresa, podrá acordar la no suplementación.

Art. 30. *Premio anual al trabajo.*—Se otorgará a seis empleados cada año. La empresa lo concederá siguiendo un orden lógico de antigüedad, teniendo preferencia los empleados que se jubilen a lo largo del año y no lo hubieren recibido, siempre y cuando en el momento de la jubilación, jubilación parcial o prejubilación tuvieran una antigüedad mínima en la empresa de trece años. En el supuesto de no reunir los trece años de antigüedad, no se alterará el orden lógico de la lista mientras no se cumpla dicho requisito.

Este premio consistirá en una mensualidad bruta con su antigüedad correspondiente y un diploma.

Una vez concedido el premio al trabajo a todos los empleados, se iniciará de nuevo la concesión siguiendo el mismo sistema.

Art. 31. *Medalla a la veteranía.*—Obtendrán este premio todos los empleados que lleven prestando sus servicios en el Club veinticinco años sin interrupción.

Al mismo tiempo que la medalla, se entregará al interesado un diploma y el importe de tres mensualidades brutas con su antigüedad correspondiente.

Los empleados que se jubilen o fallezcan en activo, con una antigüedad superior a quince años de servicio ininterrumpido, y no hayan recibido la medalla de plata, percibirán la parte proporcional del premio en metálico, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Años de antigüedad: 15, 16, 17; 40 por 100.
- Años de antigüedad: 18, 19, 20; 60 por 100.
- Años de antigüedad: 21, 22, 23, 24; 80 por 100.

Art. 32. *Medalla de oro.*—Obtendrán este premio los empleados que lleven prestando sus servicios en este Club cuarenta años ininterrumpidos.

Al mismo tiempo que la medalla, se entregará al interesado un diploma y el importe de seis mensualidades brutas con su antigüedad correspondiente.

Los empleados que se jubilen o fallezcan en activo, con una antigüedad superior a treinta años y no hayan recibido la medalla de oro, percibirán la parte proporcional del premio en metálico, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Años de antigüedad: 30, 31; 30 por 100.
- Años de antigüedad: 32, 33; 40 por 100.
- Años de antigüedad: 34, 35; 55 por 100.
- Años de antigüedad: 36, 37; 75 por 100.
- Años de antigüedad: 38, 39; 95 por 100.

Estos premios se entregarán a últimos del mes de mayo.

Art. 33. *Comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria de control, seguimiento y vigilancia, que entenderá de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y otros tres por parte de la dirección. Los acuerdos de la comisión requerirán, para que tengan validez, la presencia de cuatro vocales como mínimo, siempre que exista paridad, y, en todo caso, dichos acuerdos serán tomados por unanimidad. Las decisiones de la mencionada comisión se emitirán en el plazo máximo de diez días, a contar de la fecha en que se recibe el escrito de cualquier interesado, sometiéndolo a la misma, y no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía pertinente.

Art. 34. *Contrato de relevo.*—Dentro del espíritu generador de fomento de empleo, se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo serán de aplicación al ámbito de este convenio y durante la vigencia del mismo.

Art. 35. La empresa viene obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación, así como de entregar copia de los contratos, prórrogas y finiquitos a aquellos, conforme se establezca de forma reglamentaria.

Art. 36. Los acuerdos habidos sobre reorganización, horarios y acción social, seguirán vigentes en todo su contenido, en tanto no hayan sido modificados por este convenio o lo sean en el futuro.

Art. 37. *Funciones de categoría superior.*—Solo podrán hacerse funciones de grupo superior con carácter excepcional y transitorio cuando así lo autorice el órgano competente del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas pertinentes durante el tiempo en que dicha situación se mantenga.

Igualmente, se promocionará y formará al personal con accesos a cursos especiales y de materias que sean en beneficio de la empresa, a juicio de la dirección.

Art. 38. *Ascensos.*—1. La empresa comunicará trimestralmente a la comisión mixta los ascensos de las vacantes que se vayan a producir y cubrir y/o los nuevos niveles a crear por departamentos, con los perfiles necesarios para el puesto a cubrir.

Los empleados fijos tendrán preferencia, en todo caso, con respecto al personal ajeno para cubrir cualquier plaza de los grupos laborales, siempre que reúnan las condiciones exigidas.

2. Estos puestos vacantes se avisarán en los tablones de anuncios, a los empleados con la debida antelación, para que estos puedan solicitar su cobertura.

Cualquier trabajador podrá optar a dichas categorías en cualquier departamento de la empresa, valorándose, dentro de la competencia y profesionalidad, el haber superado con éxito el o los cursos de formación por él realizados.

3. En igualdad de condiciones, para ocupar dicho puesto de trabajo se valorará las de mayor antigüedad en la empresa.

4. En caso de no solicitarlo nadie o no cubrirse por los solicitantes presentados por no reunir las condiciones necesarias, podrá acceder a estos puestos de ascenso el personal ajeno a la empresa.

5. Las vacantes del grupo técnico y de las antiguas categorías de encargados, subencargados serán cubiertas por la dirección, sin seguir los pasos anteriormente acordados, salvo el de la comunicación a la comisión mixta y el del resultado final.

Artículo 39. *Asistencia jurídica.*—Se garantiza la asistencia jurídica por parte de los servicios jurídicos del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, a todos los trabajadores en el caso de procedimientos judiciales por responsabilidad civil o penal que se produzcan como consecuencia directa de la prestación de servicios propia de la relación laboral que les une con el Club.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Art. 40. *Garantías*.—Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas, en cada momento, por la legislación general. El comité de empresa será informado por la dirección de la empresa de cuestiones relativas a:

- a) Negociación colectiva.
- b) Sistemas de trabajo.
- c) Seguridad y salud.
- d) Clasificación profesional.
- e) Movilidad del personal.
- f) Expedientes de crisis.
- g) Sanciones y despidos.

Art. 41. *Garantías sindicales*.—1. El “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, reconocerá el derecho de huelga de los trabajadores, de acuerdo con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente.

2. Ninguno de los miembros del comité de empresa podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno, por necesidad de servicio, que afecte a un representantes sindical, este, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

3. Cada miembro del comité de empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Por imposición del artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, este derecho se reduce a veinte horas mensuales, habiéndose interpuesto demanda de conflicto colectivo contra dicha decisión por los representantes de los trabajadores, que se tramita ante el Juzgado de lo social número 16 de Madrid, procedimiento número 1183/2012.

El disfrute de las mismas se atenderá a las siguientes normas: Por cada organización sindical se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total establecido. De ello, se dará conocimiento mensual al director de régimen interior, con expresión de quien acumula y de quien proceden. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por petición escrita del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, así como aquellas empleadas en períodos de negociación y previo aviso al “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, por el comité no pudiendo rebasar, en ningún caso, el tope máximo de treinta horas por cada miembro.

Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de veinticuatro horas al jefe inmediato superior, salvo los miembros de la comisión negociadora, que darán cuenta posteriormente.

4. Ninguno de los miembros del comité de empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.

5. Toda sanción por falta muy grave, grave o leve, impuesta a un representante sindical, irá precedida de expediente previo.

6. El “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, facilitará al comité un local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles para la información del comité y de las secciones sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada departamento de acuerdo con los delegados de los trabajadores.

Art. 42. *Obligaciones sindicales*.—El comité de empresa, sin perjuicio de su obligación de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente:

1. A cumplir y respetar lo pactado y negociado, en su caso, con el “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”.

2. A desarrollar las labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

3. A guardar sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias que conozca en razón de su cargo.

Art. 43. *Competencias del comité de empresa*.—1. Es competencia del comité de empresa, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del “Club

de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, y, en particular, la negociación de las condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. El comité de empresa deberá ser informado de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”.

Específicamente deberá ser informado:

- a) De todos los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador. El comité podrá emitir el correspondiente informe en el plazo de quince días.
- b) De los modelos de contratos, así como de estas contrataciones.
- c) De la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, jefaturas, honores y distinciones, etcétera.
- d) De la cesación de los contratos.

3. El comité de empresa emitirá informe en un plazo máximo de quince días, a partir de ser requerido, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. El comité de empresa podrá hacer propuestas al “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, sobre aquellas materias que considere oportunas y en particular sobre obras sociales, Seguridad Social y seguridad y salud laboral.

5. El comité de empresa tendrá la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiere para ejercer acciones administrativas o jurídicas en el ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

6. El comité de empresa deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turnos, siempre que dicha modificación no revista el carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla.

Art. 44. *Secciones sindicales.*—1. Los trabajadores del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, tendrán derecho a constituir secciones sindicales y a afiliarse libremente a las mismas.

Su función básica es la de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del centro de trabajo y plantearlas ante el comité de empresa y su central sindical.

2. Las organizaciones sindicales que hubieren participado en las elecciones para el comité de empresa tendrán derecho a nombrar hasta un total de tres delegados sindicales, que se distribuirán proporcionalmente al número de votos obtenidos. Estos delegados sindicales serán designados por la sección sindical, en votación entre todos los afiliados a una sección sindical. Este apartado no se aplica por imposición del artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, habiéndose interpuesto demanda de conflicto colectivo contra dicha decisión por los representantes de los trabajadores, que se tramita ante el Juzgado de lo social número 16 de Madrid, procedimiento número 1183/2012.

3. Las secciones sindicales podrán convocar asambleas en su centro de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) La convocatoria, con una antelación mínima de veinticuatro horas al inicio de la misma, se comunicará por escrito al director de régimen interior, dicha comunicación habrá de contener el lugar de celebración, duración y orden del día.
- b) Deberá ser presidida por un miembro de la sección sindical, trabajador de la empresa que será responsable de la buena marcha de la misma.
- c) La realización de esta asamblea será al inicio o al final de la jornada laboral.
- d) Se concederá para este fin un máximo de dos horas trimestrales no acumulables.

4. Los delegados sindicales dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales para la realización de sus funciones. La regulación del régimen de condiciones sindicales, en lo relativo a garantías por traslado, sanciones, sigilo profesional, etcétera, será la establecida con carácter general para los miembros del comité de empresa. Este apartado no será aplicable por imposición de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, habiéndose interpuesto demanda de conflicto colectivo contra dicha decisión por los representantes de los trabajadores, que se tramita ante el Juzgado de lo social número 16 de Madrid, procedimiento número 1183/2012.

Art. 45. *Asambleas generales.*—1. El comité de empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todos los empleados del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

2. El director de régimen interior autorizará la convocatoria en los locales del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, fuera de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas.
- b) Señalarse el local y hora de celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Firma y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

3. Con los mismos requisitos se autorizarán hasta tres asambleas anuales, para las que se concederán tres horas cada vez a todos los trabajadores del “Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima”, sin reducción de haberes. Dichas asambleas deberán celebrarse al inicio o final de la jornada laboral.

4. Este mismo derecho de convocar asambleas con carácter general le corresponderá a todos los trabajadores, a instancia del 30 por 100 de la plantilla.

5. Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a la asistencia a dos cursos de formación sindical durante el año, con justificación expresa de dicha asistencia. No siendo estas horas computables como horas sindicales

Capítulo VII

Seguridad y salud

Art. 46. *Comité de seguridad y salud.*—En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes han constituido un comité de seguridad y salud, que tendrá las competencias y obligaciones emanadas de la propia Ley, sus disposiciones de desarrollo y complementarias, y cuantas normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas protectoras en el ámbito laboral.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 47. Se tiene por reproducido y por incorporado a este convenio el régimen disciplinario pactado entre la empresa y los trabajadores en acuerdo conjunto sobre horarios de 14 de mayo de 2007.

Art. 48. En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ANEXO

CLÁUSULA DE SOMETIMIENTO EXPRESO AL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y A LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE LA CREACIÓN DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DE DICHO INSTITUTO LABORAL Y EN SU REGLAMENTO A INCORPORAR EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su Reglamento.

RETRIBUCIONES 2012-2013-2014

Grupo profesional	S. base	P. trabajo	Total mes	Total año
Técnicos				
Nivel T1 (director)	3.893,27	1.236,53	5.129,80	76.947,00
Nivel T2 (jefe de servicio)	2.351,90	1.191,09	3.542,99	53.144,85
Nivel T3 (jefe de mantenimiento)	2.086,72	760,54	2.847,26	42.708,90
Nivel T4 (titulado superior)	2.014,90		2.014,90	24.178,80
Nivel T5 (médico)	2.123,50	335,37	2.458,87	36.883,05
Nivel T6 (ATS)	1.695,78	194,32	1.890,10	28.351,50
Nivel T7 (Coordinador de Natación)	1.490,25	594,26	2.084,51	31.267,65
Administrativos				
Nivel A1 (of. administrativo)	1.490,25	594,26	2.084,51	31.267,65
Nivel A2 (administrativo)	1.490,25	431,91	1.922,16	28.832,40
Nivel A3 (aux. administrativo)	1.364,45	315,96	1.680,41	25.206,15
Subalternos				
Nivel S1 (Socorrista/monitor)	1.364,45	315,96	1.680,41	25.206,15
Nivel S2 (vigilante)	1.353,94	192,15	1.546,09	23.191,35
Nivel S3 (socorrista)	1.353,94	192,15	1.546,09	23.191,35
Obreros				
Nivel O1 (encargados)	1.502,70	335,58	1.838,28	27.574,20
Nivel O2 (oficial 1.º JE)	1.429,31	334,09	1.763,40	26.451,00
Nivel O3 (subencargados)	1.426,32	300,24	1.726,56	25.898,40
Nivel O4 (oficial 1.º oficio)	1.420,63	292,26	1.712,89	25.693,35
Nivel O5 (oficial 1.ª)	1.416,89	193,45	1.610,34	24.155,10
Nivel O6 (oficial 2.ª)	1.385,40	193,23	1.578,63	23.679,45
Nivel O7 (operario)	1.332,66	191,70	1.524,36	22.865,40

(Entre paréntesis las antiguas categorías profesionales).

(03/32.421/13)

