

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Real Club de la Puerta de Hierro (código número 28103642012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Real Club de la Puerta de Hierro, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de mayo de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DEL REAL CLUB DE LA PUERTA DE HIERRO**PREÁMBULO**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, integradas, por una parte, por la representación del Real Club de la Puerta de Hierro y, por la otra, la plantilla del Club, representada por el Comité de Empresa del Real Club de la Puerta de Hierro y el Delegado de Personal del Restaurante al amparo de lo previsto en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose ambas partes recíprocamente legitimidad para negociar el presente Convenio Colectivo, acuerdan:

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones laborales que se establecen entre el Club y sus personas trabajadoras.

El ámbito funcional del Convenio será el correspondiente a su actividad principal consistente en el desarrollo de las actividades sociales y prácticas deportivas de golf, tenis, pádel, hípica, polo y croquet, y cualesquiera otras que pudieran llevarse a cabo en el futuro, así como las actividades accesorias a dicha actividad principal, entre las que se incluyen los servicios de hostelería que se prestan a los socios, entre otros.

Queda excluido del ámbito de aplicación personal y funcional del Convenio Colectivo su Director General.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido del presente Convenio de empresa será de aplicación al Club, y todos sus centros de trabajo, departamentos y divisiones que se sitúan en la Avenida Miraflores S/N, Madrid CP 28035.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2025

Si bien el Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Si no existiese denuncia a la finalización del período de vigencia, el Convenio se prorrogará por años naturales.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los Convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del Convenio colectivo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según por Sentencia judicial firme, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier

tipo que viniera anteriormente satisfaciendo el Club, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria del Club o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7. Clasificación profesional.

En aras de fomentar el desarrollo profesional de la plantilla y el generar un itinerario profesional para el personal del Club que les permita progresar económica y profesionalmente, el mapa profesional actual se redefinirá siendo las categorías profesionales que existirán desde la firma del presente Convenio las siguientes:

La plantilla del Club se distribuirá en cuatro departamentos o áreas:

- Área de Deportes: esta Área estará compuesta, no solo por el personal que desarrolla sus servicios en las distintas instalaciones deportivas, sino también por el personal administrativo que les da apoyo
- Área de Servicios: comprenderá el personal de hostelería, limpieza, almacén, conservación, recepción, recinto infantil y vestuarios, así como al de aquellos otros servicios adicionales que se puedan implementar por el Club en el futuro.
- Área de Administración: engloba al personal que desarrolla funciones en relación con comunicación, socios, secretaría de Dirección, Recursos Humanos, Financiero-Administrativo y botiquín.
- Área de Campo: se incluirá en esta Área el personal dedicado al mantenimiento de los campos de golf, campos de croquet, zonas de hípica y polo y los servicios de jardinería y taller.

A su vez, el personal de cada Área se encuadrará en los siguientes Grupos Profesionales:

- Director de Departamento: son aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen la responsabilidad de gestionar algún departamento del Club, cumpliendo con las directrices recibidas de la Dirección. Dirigirá a los Ayudantes de Director de Departamento, Profesionales y Personal base. Su nombramiento, que tendrá lugar tras la firma del presente Convenio, será discrecional por la Dirección del Club.
- Ayudante de Director del Departamento: son aquellas personas trabajadoras que, poseyendo experiencia y formación suficientes, tienen encomendados trabajos de apoyo directo al Director del Departamento, los cuales son, a título meramente enunciativo, tareas de gestión, mantenimiento, Dirección y aplicación de procedimientos, además de las tareas propias de las del Grupo Profesional de "Profesionales".
Se trata de un puesto de libre designación por la Dirección del Club, siempre que se cumplan con los requisitos mínimos de formación y experiencia. Dicho nombramiento se producirá, en su caso, tras la firma del presente Convenio. Si no fuera necesario en la estructura de un Departamento la existencia de un Ayudante a Responsable del Departamento, podría no haberlo. Si de manera indefinida o temporal no fuera necesario en la estructura de un Departamento la existencia de un Ayudante de Director del Departamento podría no haberlo.
- Profesional: son aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la firma del presente Convenio ocupaban alguna de las siguientes categorías: Operario Especialista, Oficial 1ª y 2ª, Jefe de Rango y Jefe de Partida, y Camarero y Cocinero. Estas personas trabajadoras tienen bajo su responsabilidad la realización de las tareas propias de cada departamento bajo el ámbito de supervisión de alguno de los superiores indicados sin una responsabilidad directa sobre otras personas trabajadoras.
- Dadas las particularidades retributivas del personal del gimnasio, se ha creado un grupo profesional específico que engloba a los anteriores Monitores y a la Fisioterapeuta denominado "Profesional Gimnasio", sin que las funciones de sus puestos se vean alteradas.
- Personal Base A: Se trata de aquel personal que se ha incorporado a la estructura del Club, sin quedar encuadrado en ninguna de las categorías anteriores. La permanencia en esta categoría se extenderá durante el plazo máximo de 5 años desde la fecha de alta en el Club. Transcurrido dicho plazo, promocionarán a "Profesional". Para el cómputo de 5 años no se tendrá en cuenta los periodos de IT.
- Personal Base B: Se trata de aquel personal que se ha incorporado a la estructura del Club, sin quedar encuadrado en ninguna de las categorías anteriores. En concreto, personal que se incorpore a la estructura del Club en el puesto de trabajo de Ayudante de Cocina/Camarero B.
- Personal Base C: Se trata de aquel personal que se ha incorporado a la estructura del Club, sin quedar encuadrado en ninguna de las categorías anteriores. En concreto, personal que se incorpore a la estructura del Club en el puesto de trabajo de Mozo.

La reclasificación de categorías se producirá con efectos del mes siguiente al que se produzca la firma del presente Convenio. No obstante, la aplicación de las condiciones salariales vinculadas a dichas categorías se producirá en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial correspondiente, sin perjuicio de la fecha de efectos de dichas condiciones económicas, que se producirán en los términos establecidos en el Capítulo V del presente Convenio.

CAPÍTULO III CONTRATACIONES

Artículo 8. Contratos formativos.

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo. En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en dicha norma, el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo de aplicación en la empresa.

Además, las personas contratadas bajo esta modalidad:

- a) No podrán realizar horas extraordinarias, trabajo a turnos y/o trabajos nocturnos.
Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- b) Su contrato no podrá incluir periodo de prueba.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Este contrato deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro del Club por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo con la peculiaridad de que el periodo de prueba podrá ser de dos meses de duración.

Artículo 9. Contratos por circunstancias de la producción.

1. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal del Club, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos que tendrían encaje en la modalidad de contrato fijo-discontinuo. La duración máxima de este tipo de contrato será de 6 meses.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

2. Igualmente, el Club podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. El Club solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

El Club, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 10. Contratos por sustitución de persona trabajadora

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

2. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

3. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 11. Contrato Fijo-Discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria del Club.

Los requisitos y criterios de llamamiento serán los siguientes:

- (i) Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas, mediante comunicación fehaciente, entendiéndose como tal telegrama con acuse de recibo, burofax, correo electrónico a la cuenta de correo electrónico que se consigne en su contrato o SMS al número de teléfono móvil indicado en su contrato, siendo obligación de la persona trabajadora mantener sus datos de contacto actualizados.
- (ii) El plazo mínimo de comunicación de reincorporación a puesto de trabajo será de 15 días. Dicho plazo sólo podrá ser incumplido en el caso de que la firma del contrato de la concesión del servicio, en el caso de existir, se realice en fechas más cercanas al inicio de la actividad que los 15 días marcados para realizar este trámite. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo. No se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Artículo 12. Período de prueba.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes periodos de prueba:

- En el caso de los técnicos titulados, el periodo de prueba tendrá un límite máximo de 6 meses.
- Para aquellas personas trabajadoras que no se encuentren incluidos en el anterior supuesto, el periodo de prueba tendrá una duración máxima de dos meses.

2. Las partes contratantes podrán resolver durante la vigencia del periodo de prueba, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. El periodo de prueba quedará suspendido en casos de incapacidad temporal, licencias retribuidas, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, las situaciones de violencia de género, así como por cualquier otra que impida el efectivo desempeño del trabajo.

Artículo 13. Baja voluntaria.

1. El personal que se proponga cesar voluntariamente en el Club habrá de comunicarlo a la Dirección o responsable pertinente, con una antelación mínima de 15 días.

Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

2. El incumplimiento por parte del trabajador/a de este preaviso dará derecho al Club a descontar de la liquidación de haberes el importe del salario correspondiente al período de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO, JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 14. Organización del trabajo.

1. Es facultad de la Dirección del Club la organización del trabajo en cada uno de los departamentos y ramas de actividad atendiendo a la temporada del año y a los distintos eventos que se organicen.
2. Dada la actividad del Club, las personas trabajadoras deberán concluir diariamente la tarea asignada.
3. Partiendo de lo anterior, y sin merma de la autoridad que corresponde al Club, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 15. Jornada de trabajo y distribución del tiempo de trabajo.

1. La jornada efectiva de trabajo máxima en cómputo anual será, en función del Área, la siguiente:
 - Servicios: 1.800 horas, con la excepción del personal de los Departamentos de limpieza y conservación, cuya jornada máxima en cómputo anual será de 1.775 horas.
 - Campo: 1.748 horas.
 - Administración: 1.775 horas.
 - Deportes: 1.800 horas, con la excepción del personal del Departamento de Gimnasio, cuya jornada máxima en cómputo anual será de 1.752 horas

Dadas las particularidades del sector, sometidas a variaciones en función de la temporada, las horas de prestación de servicio no realizadas durante la temporada baja, esto es, entre los meses de noviembre a marzo, así como las horas de prestación de servicios no realizadas, con independencia de la temporada, debido a las condiciones climatológicas adversas o cualquier otra circunstancia ajena al Club, serán incluidas en la denominada "Bolsa de horas", que habrán de ser compensadas durante el año natural. Las horas incluidas en la referida Bolsa de Horas, en cuanto a su retribución, gozarán de una gratificación, en función del grupo profesional. Así, cada hora de la Bolsa de Horas que sea compensada se retribuirá en las cuantías expuestas a continuación:

- Ayudante del Director del Departamento: 25 € por hora.
- Profesional: 20 € por hora.
- Personal base A: 15 € por hora.
- Personal base B: 10 € por hora.
- Personal base C: 9 € por hora.

No obstante, no será posible compensar más de 4 horas al día, estableciéndose un máximo diario de 12 horas de jornada diaria.

2. Se pacta una distribución irregular de la jornada de un máximo del 100% de la jornada máxima señalada, que se utilizará para cubrir las necesidades organizativas del Club en atención a las horas de luz, torneos deportivos, eventos sociales, circunstancias de fuerza mayor o limitaciones de la jornada u horario impuestas por cualquier normativa, etc., debiendo respetarse en todo caso, los descansos mínimos de un día y medio semanal y de doce horas entre jornada y jornada, a excepción del día en que se produzca un cambio de turno, en cuyo caso el descanso se reducirá a siete horas, de conformidad con lo estipulado en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Para la realización de estas horas de distribución irregular, el Club deberá avisar al trabajador/a con, al menos, 24 horas naturales de antelación, salvo situaciones de fuerza mayor, en cuyo caso se avisará con la mayor antelación posible.

3. El Club fijará anualmente los calendarios laborales de cada departamento distribuyéndolos en jornadas fijas, continuas o partidas, y/o en turnos rotatorios, teniendo en cuenta que el tiempo de descanso y/o "de bocadillo" no se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Además, el personal de campo, en el periodo comprendido entre el 15 de abril y el 15 de octubre, el personal de campo deberá disfrutar del descanso en los lugares que se le indiquen a tal fin por el Greenkeeper.

4. El personal de Administración disfrutará de jornada continuada durante los meses de junio, julio, agosto y hasta que concluya la primera semana del mes de septiembre de cada año, con horario de 8h a 15h.

5. El personal de la oficina de Deportes realizará jornada intensiva durante los meses de julio y agosto, en horario de 8h a 15h.

6. De conformidad con el acuerdo existente en el momento de la firma del presente Convenio entre la plantilla y el Club, el personal del Área de Campo realizará un sistema de guardias en fin de semana rotativo, con la finalidad de cubrir los servicios mínimos de mantenimiento del campo en

sábado y domingo. Como consecuencia de dicho sistema las personas trabajadoras del Campo podrán prestar servicios hasta un máximo de 12 días seguidos.

Como compensación por formar parte del citado servicio de guardia, las personas trabajadoras del Área de Campo percibirán un Plus de Guardia por el importe anual establecido en el presente Convenio.

Artículo 16. Adaptaciones de la duración de la jornada.

1. De conformidad con el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. Las citadas adaptaciones deberán ser razonables, proporcionales y deberán tener ineludiblemente en cuenta las necesidades y consecuencias productivas y organizativas que pudiera suponer para el Club, así como las relativas al derecho de conciliación del resto de personas trabajadoras. Por ello, ambas partes acuerdan los siguientes criterios para su ejercicio y disfrute:

- El trabajador/a podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo debiendo realizar la solicitud con un plazo mínimo de preaviso de 30 días hábiles a que esta fuese efectiva o tuviese efectos.
- En la citada solicitud, el trabajador/a deberá justificar de manera razonada, pormenorizada y suficiente los motivos que le llevan a concretar la citada distribución en el horario elegido. Para ello, deberá aportar toda la prueba documental relacionada con la solicitud a los efectos de acreditar adecuadamente la causa y concreción de su solicitud.
- Una vez realizada la solicitud de adaptación por parte del trabajador/a, el Club abrirá un periodo de negociación que durará un máximo de 30 días y cuyo procedimiento será el siguiente:
 - o El Club analizará si existen causas organizativas o productivas que impidan o puedan impedir la adaptación de la jornada solicitada. A modo de ejemplo, se entenderá que concurre una causa organizativa cuando, para poder cubrir el horario vacante, sea necesario contratar a un nuevo empleado/a o cuando los compañeros/as no deseen cambiar su horario de trabajo.
 - o Analizadas las circunstancias concurrentes y de existir causas organizativas que impidan acceder a la solicitud efectuada en sus propios términos, se ofrecerá al solicitante la posibilidad de plantear una solución alternativa a la inicial.
 - o De no plantearse una alternativa o si habiéndose planteado, continuarán concurriendo causas organizativas que impidan la adaptación de jornada, el Club procederá a denegar la solicitud, mediante resolución motivada.
 - o En caso de no concurrir circunstancias organizativas que impidan acceder a la solicitud o si concurriendo las mismas, éstas pudieran ser subsanadas internamente mediante la acomodación de la jornada de otras personas trabajadoras, y siempre con el consentimiento de estos, el Club procederá a resolver la solicitud, accediendo a la pretensión de acomodación de jornada.

3. En caso de recibir varias solicitudes de disfrute durante los mismos periodos de tiempo y concreciones horarias, tendrán preferencia aquellos que lo hayan solicitado por escrito para el cuidado de familiares por motivos de salud. En caso contrario, la preferencia será del trabajador/a que lo haya solicitado en primer lugar.

Artículo 17. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de personas con discapacidad.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

3. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del Club generasen este derecho por el mismo sujeto causante, este podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Club.

4. En cualquier caso, la reducción de jornada del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, salvo pacto en contrario, deberá llevarse a cabo, dentro de la jornada ordinaria y diaria del solicitante, no pudiendo modificar su turno de trabajo ni elegir una jornada que se extralimite de la que venía desempeñando. En este sentido, cuando los turnos sean rotatorios, el trabajador/a no podrá concretar su jornada en un turno fijo, si existen otras personas trabajadoras del mismo departamento, o con las mismas funciones, que previamente hayan reducido su jornada en ese turno.

5. La reducción de jornada lo deberá ser en la misma proporción durante todo el año sin que pueda acumularse en los periodos de mayor productividad y reducirse en los de menor productividad.

6. El trabajador/a deberá preavisar al Club, con treinta días de antelación a la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 18. Lactancia.

1. Las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso de 1h al día hasta que el menor cumpla nueve meses podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días de duración.

2. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo, hasta un máximo de dos horas dentro de su jornada ordinaria, sin que exista la posibilidad de alterar su jornada o modificar su turno.

Artículo 19. Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de 30 días naturales. En los supuestos de incorporación en un momento posterior al inicio del año natural, las personas trabajadoras disfrutarán del número de días proporcionales en atención al número de días trabajados al año con respecto a un trabajador/a tiempo completo que preste sus servicios todos los días del año. Se disfrutarán preferiblemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

Se podrá pactar su disfrute en dos periodos de 11 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso

2. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, este podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando las vacaciones coincidan con un permiso retribuido, estas se considerarán incluidas en el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

3. Las vacaciones anuales se tendrán que disfrutar en el año natural en que se devenguen o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente. Superada dicha fecha, salvo lo dispuesto en el apartado anterior, el derecho al disfrute de las vacaciones del ejercicio en cuestión habrá prescrito.

En el caso del personal de Restaurante, para el disfrute de sus vacaciones, rotarán anualmente entre los siguientes periodos:

- 1º periodo: mes de agosto.
- 2º periodo: mes de septiembre.
- 3º periodo: vacaciones distribuidas en 4 turnos: (i) del 16 al 31 de mayo y del 16 al 31 de agosto; (ii) del 1 al 15 de junio al 16 al 31 de agosto; (iii) del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de agosto; y (iv) del 1 al 15 de agosto y del 1 al 15 de octubre.

Los periodos vacacionales se disfrutarán a continuación del día de libranza, en los casos en los que el primer día de vacaciones coincida con el día de descanso.

Artículo 20. Derecho a la desconexión digital.

El Club pretende impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral por lo que, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que serán comunicadas por el Club por cualquier medio (teléfono, mensaje de texto, WhatsApp, e-mail, etc.), el Club reconoce el derecho de sus personas trabajadoras a no responder a las llamadas, e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 25.2 para el personal que tenga encomendadas funciones de mando o de supervisión.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

El personal del Club, previa solicitud y autorización, podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos a contar, salvo que se disponga o acuerde lo contrario, desde el mismo día del hecho causante, sea este hábil o inhábil. Dichos permisos que no computarán como tiempo efectivo de trabajo, son los siguientes:

- Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.
- Dos días laborales, ampliables a cuatro, si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid, o ampliables a seis si el hecho ocurre fuera de España, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo, debiendo disfrutarse en los 7 días siguientes a que tenga lugar el hecho causante. No desde la fecha del hecho causante.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.
- 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 previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (art. 26.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- El personal del Área de Administración tendrá derecho a dos días de asuntos propios por año natural.
- El personal de oficina de Deportes tendrá derecho a un día de asuntos propios por año natural.
- El exceso de horas de trabajo que surge como consecuencia de la elaboración del calendario laboral será restituido a la persona trabajadora en forma de días de asuntos propios. El número de días de asuntos propios a los que se tenga derecho cada año, para compensar dicho exceso de horas, se informará a la plantilla junto con la publicación del citado calendario laboral.

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén correctamente inscritas en el Registro correspondiente.

En todos los casos el trabajador/a deberá solicitar y justificar su ausencia, desde el mismo momento en que se tenga conocimiento de la necesidad de disfrutarla. En caso de no poder aportar la documentación que lo justifique con anterioridad a su disfrute, se deberá aportar la documentación justificativa lo antes posible.

Artículo 22. Ausencias autorizadas.

El personal del Club, previa solicitud y autorización documental, podrá ausentarse por las causas y el tiempo indicado a continuación, desde el mismo día del hecho causante, sea este hábil o inhábil debiendo la persona trabajadora, posteriormente, recuperar las horas de ausencia de las que se haya disfrutado en el horario que indique el Club. En concreto, las ausencias autorizadas podrán deberse a:

- 16 horas anuales para la asistencia a citas médicas personales, de ascendientes y descendientes.
- El Departamento de Restaurante disfrutará de dos días de ausencia recuperables. En caso de que las horas correspondientes a los días de ausencia no se recuperen, serán descontadas de la nómina.

Las ausencias autorizadas en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén correctamente inscritas en el Registro correspondiente.

En todos los casos el trabajador/a deberá solicitar y justificar su ausencia, desde el mismo momento en que se tenga conocimiento de la necesidad de disfrutarla. En caso de no poder aportar la documentación que lo justifique con anterioridad a su disfrute, se deberá aportar la documentación justificativa lo antes posible.

Artículo 23. Excedencias.

Las personas trabajadoras del Club tendrán derecho a disfrutar de los periodos y tipos de excedencias regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V
RETRIBUCIONES**Artículo 24. Estructura retributiva.**

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por las pactadas y contenidas tanto en el texto como en las tablas salariales adjuntas al mismo y se referirán a cantidades brutas.

2. Los conceptos establecidos en el presente Capítulo V se revisarán, salvo indicación en contrario, de conformidad con los porcentajes indicados a continuación para cada año de vigencia del Convenio:

- Para el año 2023: la retribución de las personas trabajadoras en alta en el Club en la fecha de firma del presente Convenio será revisada en un 4%. Esta revisión aplicará a todos los conceptos que, hasta la referida fecha, vinieran percibiendo. Una vez realizada dicha revisión, se redistribuirá la cantidad resultante entre los conceptos e importes contenidos en la tabla Salarial del presente Convenio
- Para el año 2024: 2.5%
- Para el año 2025: 2%

3. La estructura retributiva del presente Convenio, para la totalidad del personal del Club, con la excepción del personal del grupo profesional "Profesional Gimnasio", es la siguiente:

- Salario base.
- Complemento ad personam.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos funcionales o de puesto de trabajo.
- Manutención.

4. La estructura retributiva del presente Convenio, para el grupo profesional "Profesional Gimnasio", es la siguiente:

- Salario base.
- Complemento ad personam.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivos.
- Manutención

4. El pago de la totalidad de las retribuciones será a mes vencido, abonándose mediante el ingreso en cuenta corriente, dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente, que servirá como justificante de pago, supliendo la firma del recibo del salario.

Artículo 25. Salario base.

Será el determinado en las tablas salariales para cada grupo profesional.

Artículo 26. Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán anualmente y que se pagarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, respetándose los derechos adquiridos.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

3. Podrá llevarse a cabo el prorrateo de las pagas extraordinarias si así lo determina el Club.

Artículo 27. Condiciones salariales del personal de gimnasio.

El personal encuadrado como "Profesional Gimnasio" además del salario base, complemento ad personam y manutención, cuando correspondan, percibirán un incentivo en función de las actividades, clases y entrenamientos personales que desarrollen.

Como consecuencia de la existencia del citado sistema de incentivos se establece un salario base diferenciado que se incluye en la tabla salarial.

El sistema de incentivos indicado en el presente convenio se abonará de conformidad con los precios acordados que existan en cada momento.

Artículo 28. Plus 25 horas.

Para aquellas personas trabajadoras incluidas en las Áreas de Servicios, con excepción de los Departamentos de limpieza, gimnasio y conservación, y Deportes que, como consecuencia de la aplicación del Presente Convenio, pasan a realizar una jornada en cómputo anual de 1.800 horas, percibirán un plus equivalente al salario correspondiente a 25 horas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de que estas 25 horas forman parte de la jornada ordinaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio.

Esta cantidad se abonará prorrateada en 12 meses.

Artículo 29. Trabajo nocturno.

1. El trabajador que realice su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá derecho a la compensación correspondiente que podrá ser económica o por descanso equivalente, a disfrutar durante la semana siguiente a la prestación del servicio.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Trabajo en festivos.

1.-Con carácter general, el personal que preste sus servicios en cualquiera de los catorce días festivos reflejados anualmente por la Comunidad de Madrid, tendrá derecho a disfrutarlo en otro día de la semana. El día de compensación se acordará con el responsable del Área, siempre que se cubran las necesidades operativas del Departamento.

3.-Sin perjuicio de lo anterior, el personal de Restaurante solo podrá compensar los festivos trabajados en conexión con el periodo vacacional de invierno, salvo pacto entre la persona trabajadora y el Responsable de Hostelería.

Artículo 31. Plus de Guardia.

1. El personal del Área de Campo que realice un sistema de guardias en fin de semana rotativo, con la finalidad de cubrir los servicios mínimos de mantenimiento del campo en sábado y domingo, percibirá una compensación por importe anual de 500 € brutos. Este importe incluye la revisión del 4% recogida en el artículo 24 del presente Convenio, para el año 2023.

2. El personal del Departamento de Almacén que participe en el sistema rotación de guardias de 4 horas en sábados alternos percibirá una compensación por importe anual de 500 € brutos. Este importe incluye la revisión del 4% recogida en el artículo 24 del presente Convenio, para el año 2023.

A este complemento no resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 24.2 del presente Convenio, en relación con la actualización de los conceptos salariales, quedando el mismo inalterado durante la vigencia del Convenio.

Artículo. 32. Plus de Disponibilidad.

El personal de las Áreas de Deportes y Servicios, con la excepción del personal incluido en el Departamento de Gimnasio, que presta sus servicios en jornada comprendida de lunes a domingo, en régimen de turnos rotativos, percibirá una compensación por importe anual de 1.800 € brutos. Este importe incluye la revisión del 4% recogida en el artículo 24 del presente Convenio, para el año 2023.

A este complemento no resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 24.2 del presente Convenio, en relación con la actualización de los conceptos salariales, quedando el mismo inalterado durante la vigencia del Convenio. Tampoco le resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio, en cuanto a la retroactividad de los efectos económicos desde el 1 de enero de 2023. Por ello, este complemento surtirá efectos desde el mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 33. Plus de Jornada Intensiva.

Las personas trabajadoras de la oficina del Área de Deportes percibirán una compensación en sustitución de la jornada intensiva que, hasta la firma del presente Convenio, han venido desarrollando en el mes de junio. Esta compensación será por importe de 100 € anuales que se abonará, en pago único, en el mes de junio.

Este importe incluye la revisión del 4% recogida en el artículo 24 del presente Convenio, para el año 2023.

Artículo 33. Plus de Fumigación.

El personal que realice tareas de fumigación percibirá una compensación por importe de 3,42 € por cada hora de trabajo invertida en realizar dicha tarea. Este importe incluye la revisión del 4% recogida en el artículo 24 del presente Convenio, para el año 2023.

Artículo 34. Eventos.

Las personas trabajadoras que, durante su jornada de trabajo, presten sus servicios en los eventos y celebraciones que sean organizados por el Club, concretamente bodas, cenas y torneos de Bridge, percibirán un complemento cuya cuantía dependerá de la franja horaria en la que tenga lugar la prestación de servicios, de conformidad con lo establecido en el Anexo I. Las cantidades recogidas en el citado Anexo I incluyen la revisión del 4% establecida en el artículo 24 del presente Convenio, para el año 2023.

El complemento recogido en el presente artículo tiene en consideración la nocturnidad, en su caso, y el eventual desarrollo de horas extraordinarias.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio.

Con la finalidad de garantizar la prestación y calidad del servicio, ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, pactan la realización de hasta un máximo de 80 horas extraordinarias anuales a requerimiento del Club.

Dicho requerimiento podrá ser realizado el mismo día en que tales horas extraordinarias vayan a realizarse.

Por el contrario, queda prohibida la realización de horas extraordinarias cuando no hayan sido autorizadas por el responsable pertinente.

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo equivalente de descanso.

Artículo 36.- Anticipo de Nómina.

Previa petición al Departamento de Personal, las personas trabajadoras tendrán derecho a la concesión de un anticipo a cuenta de sus haberes del mes en curso o de la parte proporcional de la paga extra.

El anticipo se deberá solicitar a principio de semana, garantizando así el cobro de este el viernes de la misma semana, salvo excepciones urgentes.

Solo se podrá solicitar un anticipo al mes.

**CAPÍTULO VI
COMISIÓN PARITARIA****Artículo 37. Comisión paritaria.**

Con la finalidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre el Club y sus personas trabajadoras, ambas partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria compuesta por un máximo de seis miembros, tres por la parte social y tres por parte del Club, pudiendo asistir dos asesores por cada parte con voz y sin voto.

Entre sus competencias se encuentran las siguientes:

- Interpretación de cualquier norma de este Convenio.
- Aplicación de las revisiones salariales.
- Desarrollo de los pactos contenidos en el presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento.
- Intervenir, con carácter previo, a cualquier conflicto en su interpretación.
- Intervenir en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año y, con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes.

La convocatoria de la Comisión Paritaria a petición de cualquiera de las partes se producirá con una antelación mínima de 7 días, por escrito y con expresión del orden del día, de la asistencia de asesores y de la identidad de los mismos.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendadas por la mayoría simple de los miembros que la componen.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán 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 y en su Reglamento al que las partes se someten expresamente.

CAPÍTULO VII**FALTAS Y SANCIONES****Artículo 38. Faltas.**

Las faltas que a continuación se exponen son enunciativas.

A) Faltas leves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un mes.
- 3) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- 4) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- 5) Las imprudencias en la conducción de los vehículos facilitados por el Club, o de la propia persona trabajadora, dentro del Club salvo que se ocasionen daños materiales o personales en cuyo caso, podrán sancionarse como infracciones graves o muy graves.
- 6) Pequeños descuidos en la conservación del material, así como la inhibición ante el mal uso del mismo por terceras personas.
- 7) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias del Club.
- 8) La falta de higiene del trabajador/a.
- 9) No llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por el Club durante la prestación de los servicios o llevarlo manifiestamente descuidado.

B) Faltas graves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de más de veinte minutos o la impuntualidad en más de cuatro ocasiones en un mes sin que sea preciso que las mismas tengan una duración mínima.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en el período de un mes o de tres días en el período de dos meses.
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves al Club, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes del Club o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- 6) La falta de comunicación al Club de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave al Club.
- 7) Presentarse un solo día en el centro de trabajo bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia que le incapacite para el desarrollo de su trabajo.
- 8) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio.
- 9) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 10) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- 11) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- 12) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 13) Demorar en más de dos días naturales la entrega de los partes de ausencia.
- 14) El empleo de lenguaje grosero o maleducado.
- 15) El enfrentamiento, con cualquier miembro de la plantilla, socio o de la Dirección del Club.
- 16) La desobediencia en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese continuada, en un mismo día o momento o en días y momentos separados, o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para el Club o para las personas será calificada como falta muy grave.
- 17) No atender al público con la corrección y diligencia debida
- 18) La comisión de dos faltas leves en un periodo de 3 meses.

C) Faltas muy graves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del Club, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias del Club.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- 5) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el Club.
- 6) La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 7) Concurrir con la actividad del Club o con aquellas que se desarrollen por el mismo como, a modo de ejemplo, entrenamiento personal o impartir clases de golf, tenis, etc. sin expresa autorización del Club.
- 8) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 10) Toda conducta o acto en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante actos, gestos u ofensas verbales o físicas, sea o no de carácter sexual.
- 11) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud, debidamente advertida.
- 12) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- 13) Simular la presencia de otro trabajador/a fichando o firmando por él.
- 14) Emplear para uso propio artículos o enseres del Club, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de esta a no ser que exista autorización.
- 15) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes del Club para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- 16) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el Club.
- 17) Maltratar o sustraer (hurtar o robar) material del Club, de los socios, invitados o de cualquier persona trabajadora o colaborador perteneciente a este, con independencia de su valor o cuantía.
- 18) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Club.
- 19) Violar la confidencialidad de los socios, invitados o personas trabajadoras con respecto a la información que se haya facilitado o se haya conocido por el desempeño de su trabajo.
- 20) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Club, o revelar a personas extrañas al mismo el contenido de estos.
- 21) El enfrentamiento grave con cualquier miembro de la plantilla, socios, invitados, personas trabajadoras o de la Dirección del Club.
- 22) No cumplir las órdenes, directrices y protocolos del Club. Por ejemplo, contravenir la orden expresa de no consumir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo o en tiempos de descanso, salvo el consumo ocasional que se realiza en la cantina durante el almuerzo.
- 23) Realizar actuaciones, tanto fuera como dentro del horario laboral, contrarias a los intereses del Club con los socios, invitados o el público en general.
- 24) Las faltas de respeto o educación, así como la desatención al socio o invitado del Club. En caso de comportamientos inadecuados por parte de algún socio o invitado del Club, apreciado por algún trabajador/a, se tratará de resolver la incidencia con la máxima cortesía, empleando el trato de "Usted", "Don/Doña", "Señor/Señora/Señorita" o similar, anotando nombres y circunstancias (incluyendo testigos) cuando la situación lo requiera, principalmente en caso de resistencia a acatar las normas en vigor, daños causados, reincidencia, etc. y poniéndolo en conocimiento del responsable correspondiente.
- 25) El consumo de bebidas alcohólicas durante el horario de trabajo.
- 26) El incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 54 del presente Convenio.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

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

2. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 40. Sanciones máximas.

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

- 1º. Por faltas leves: (i) Amonestación por escrito o (ii) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2º. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
- 3º. Por falta muy graves: (i) Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un a sesenta días hasta (ii) el despido.

Artículo 41. Prescripción.

La facultad de la Dirección del Club para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 42. Incapacidad temporal.

El Club abonará al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses, siempre que no se extinga por cualquier causa la relación laboral, el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario de la persona trabajadora en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante y hasta el fin de la situación de incapacidad.
- Hasta el 100 % del salario de la persona trabajadora en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario de la persona trabajadora se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario según Convenio sectorial desde el primer día de la incapacidad temporal.
- Los anteriores beneficios cesarán en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, por cualquier causa.

No obstante, el Club no estará obligado a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes.

Artículo 43. Ayuda a hijos con discapacidad.

Con el fin de ayudar al cuidado de hijos con discapacidad física o psíquica reconocida mínima del 33%, el Club abonará la cantidad de 300 euros brutos mensuales a las personas trabajadoras que tuvieran algún hijo/a con discapacidad menor de 50% y 500 € brutos mensuales con discapacidad mayor de 50%, que conviva en el hogar familiar, previa justificación de dicha condición anualmente.

Esta ayuda se percibirá por un solo miembro de la unidad familiar en caso de que ambos cónyuges trabajen para el Club.

Artículo 44.- Gratificación por matrimonio o constitución de pareja de hecho legalmente constituida.

Los trabajadores/as, cuya permanencia en el Club sea como mínimo de 4 años y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio o haberse constituido en pareja de hecho legalmente inscrita, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de 910 € brutos, con la condición de que, si causa baja voluntaria el trabajador/a, antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse. En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho período.

CAPÍTULO IX**PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN E IGUALDAD****Artículo 45. Del acoso moral, sexual, por razón de sexo en el trabajo y de la comisión de un acto o hecho irregular.**

1. El Club ratifica su convencido compromiso de garantizar un entorno laboral positivo, libre de conductas indeseadas y de comportamientos hostiles o de aquellos que puedan suponer un acoso moral, sexual o de cualquier otro tipo. Así, y de manera totalmente ejemplificativa, se identifican los siguientes comportamientos que constituyen acoso sexual: Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual; comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas; cartas o notas con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales; insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador; tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios; toda agresión sexual o acoso por razón de sexo.

Se entenderá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento o acto realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En este sentido, el Club, junto con los Representantes de los Trabajadores, implantará políticas y protocolos que garanticen y mantengan un entorno libre de cualquier tipo de acoso, donde se respete la dignidad, libertad e integridad física y moral del trabajador/a y se facilite su desarrollo personal y profesional.

Para ello, el Club establecerá los mecanismos pertinentes cuya finalidad será la de identificar los riesgos psicosociales procediendo, en su caso, a evaluar y solventar los mismos, promoviendo así la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

3. El Club manifiesta que perseguirá y solucionará aquellos hechos irregulares o casos que se produzcan sancionando al trabajador/a responsable con falta muy grave de conformidad con el artículo 31 del vigente Convenio Colectivo. Además de lo anterior, el Club informa que, en su caso, pondrá en conocimiento de las autoridades públicas pertinentes los hechos o acontecimientos acaecidos.

Artículo 46. Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Así, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Club respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y que se refleja en el Plan de Igualdad del Club.

CAPÍTULO X**OTROS BENEFICIOS****Artículo 47. Complemento de Permanencia.**

Las personas trabajadoras que tuvieran 58 años o más, con una antigüedad en el Club o reconocida por este de 10 o más años, percibirán un complemento anual consistente en una mensualidad, constituida por el salario base y, la cantidad equivalente a la antigüedad consolidada que viniera percibiendo la persona trabajadora con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

El complemento será abonado en pago único el mes de marzo de cada año, si bien, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, el devengo de este complemento está determinado por el hecho de que el trabajador cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo desde el 1 de enero de dicho año, sin perjuicio de que el pago se realice en el mes de marzo.

Artículo 48. Plan de Pensiones.

El Club, como promotor, tiene concertado un Plan de Pensiones Colectivo y Complementario al oficial de la Seguridad Social, el cual está regulado de acuerdo con la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre y por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

Con carácter anual y, con independencia de las aportaciones que a título individual realicen los partícipes del Plan de Pensiones, el Club realizará una aportación, en favor de cada partícipe por importe de 200 euros. Esta cantidad no será revisable anualmente.

Artículo 49. Seguro por incapacidad permanente y fallecimiento.

El Club suscribirá, a favor de todas aquellas personas trabajadoras, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

Artículo 50. Medallas.

Las personas trabajadoras que cumplan la antigüedad que se indica a continuación, percibirán, en forma de pago único, los importes indicados:

MEDALLA	ANTIGÜEDAD	IMPORTE (€)
Bronce	15 años de antigüedad	1.900 €
Plata	25 años de antigüedad	2.500 €
Oro	40 años de antigüedad	3.500 €

Dicho pago se producirá en la nómina del mes de junio siguiente al momento en que se cumpla la antigüedad en cuestión. Los citados importes constituyen un pago único no consolidable y que pudiera ser compensable y absorbible con otros conceptos de similar naturaleza que pudieran incorporarse en el marco normativo sectorial que resulta de aplicación.

Artículo 51. Cesta de Navidad.

El Club hará entrega a cada miembro de la plantilla de una cesta de Navidad. Dicha cesta se entregará en el mes de diciembre con anterioridad al día 24 de diciembre de cada año.

Artículo 52. Manutención.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir como complemento en especie, con cargo del Club y durante los días en que preste su servicio, la manutención.

Artículo 53. Uniformidad y ropa de trabajo.

El Club facilitará a los trabajadores/as un uniforme al año, siempre que este se haya deteriorado, que constará de las siguientes prendas:

- Personal de oficina, máster caddie, tienda, caseta de salida (starter), caseta control y recinto infantil: americana y pantalón (traje completo) camisa, corbata y zapatos de vestir.
- Personal de centralita: americana, pantalón, camisa, corbata y zapatos de vestir.
- Personal de centralita (Botones): chaqueta, pantalón, camisa y zapatos de vestir.
- Personal de golf, jardinería, conservación, cuarto de palos, casetas de salida, Marshall y recinto infantil: forro polar, chaqueta lana verde, pantalón multibolsillo verano, pantalón multibolsillo invierno forrado, polo de trabajo.

Adicionalmente, como equipos de protección se facilitarán los siguientes: anorak de trabajo, cubre cuello polar, botas de agua de seguridad antideslizante, bota seguridad, calcetín corto frío, gorra amarilla, gorro de agua verde, gorro térmico, sombrero de verano, traje de agua, zapato de seguridad y todos aquellos que fuesen necesarios para la poda en altura, conservación de tejados, etc.

- Personal de limpieza: pantalón, chaqueta blanca y zapatos de seguridad.
- Personal de piscina e hípica: polo, pantalón, chaqueta blanca y zapatillas blancas.
- Personal de gimnasio: polo manga corta y larga, forro polar fino y grueso.
- Personal de restaurante: chaleco, chaqueta francesa, pantalón, camisa, pajarita, corbata y zapatos de vestir.

En cualquier caso, el Club proveerá a los trabajadores/as de la ropa que considere adecuada a su cometido.

CAPÍTULO XI**JUBILACIÓN****Artículo 54. Jubilación forzosa.**

1. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación ordinaria fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte del Club se lleve a cabo cualquiera de las siguientes políticas de empleo:

- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

2. En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir con los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Excepcionalmente por acuerdo entre el trabajador/a y el Club, se podrá prorrogar la situación en activo más allá de la edad ordinaria de jubilación.

Artículo 55.- Jubilación Parcial.

Se acuerda la jubilación parcial tal como establezca la Ley en cada momento, para las personas trabajadoras con dos años de antelación a la edad legal de jubilación ordinaria, cumplan con los requisitos de cotización establecidos en la Ley y tengan, al menos, una antigüedad en el Club de 20 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. La reducción de jornada para el solicitante de la jubilación parcial será de entre un 25 % y un 50 %. Solo podrá ser del 75 % si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido. La jubilación parcial se hará efectiva una vez cumplida la edad señalada con anterioridad, es decir, dos años de antelación a la edad legal de jubilación ordinaria.

Las personas trabajadoras que, cumplida la edad correspondiente para acceder a la jubilación parcial, tuviera una antigüedad en el Club superior a 20 años, se le concederá un mes de permiso retribuido por cada 5 años completos adicionales a dichos 20 años, que será descontado del tiempo de prestación de servicios que reste tras la aplicación de la reducción de jornada anteriormente referida.

CAPÍTULO XII

USO DE MEDIOS Y HERRAMIENTAS Y PODER DE DIRECCIÓN

Artículo 56. Vigilancia y control.

1. De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, el Club podrá usar y adoptar todas las medidas necesarias a su alcance, presentes y futuras, para vigilar, controlar y verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, así como el correcto uso de las herramientas (en general) facilitados por el Club.

2. Para ello, el Club podrá usar sistemas de videovigilancia de grabación de imagen y sonido, softwares de control de los ordenadores, etc., con fines disciplinarios.

Artículo 57. Canal ético.

1. Con la finalidad de que cualquier trabajador/a o agente externo al Club (proveedores, colaboradores, socios, etc.) pueda poner en conocimiento de este, situaciones o información de interés, realizar consultas o sugerencias, presentar quejas o denuncias sobre cualquier conducta o hecho irregular del que haya podido tener conocimiento que contravenga la Ley, el Cumplimiento Penal, sus procedimientos o normativas internas, se crea un canal de denuncias interno.

2. Con este canal el Club pretende prevenir posibles incumplimientos de la normativa externa al Club o interna de este y corregir las detectadas. En este punto, se informa a las personas trabajadoras de la obligación que tienen de poner en conocimiento del Club, a través de este medio, o de cualquier otro medio fehaciente, de todo hecho que sea irregular o pueda serlo, del que sean conocedores. Igualmente se informa de que el conocimiento de un hecho y la no puesta en conocimiento del Club podrá lugar a las sanciones disciplinarias pertinentes por transgresión de la buena fe contractual.

3. Por último, se recuerda que el citado canal será confidencial y que la persona que lo utilice no será sancionada o represaliada de ninguna manera, sino todo lo contrario.

CAPÍTULO XIII

SOMETIMIENTO EXPRESO AL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Artículo 58. Sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

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 su Reglamento a incorporar en los Convenios colectivos (artículo 1, párrafo tercero del citado reglamento y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores:

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 y en su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y al Club se efectuará conforme a 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 y en su reglamento.

ANEXO I
1. Tablas salariales para el año 2023:

ÁREA	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO MENSUAL
TODAS LAS ÁREAS	Director de Departamento	3.230 €
	Ayudante de Director del Departamento	2.500 €
	Profesional	2.100 €
	Profesional Gimnasio	1.400 €
	Personal Base A	1.675 €
	Personal Base B	1.285 €
	Personal Base C	1.080 €

2. Complementos salariales para el año 2023.

CONCEPTO		CATEGORÍA	IMPORTE
Bolsa de horas/Jornada irregular		Ayudante de Director	25 €/hora
		Profesional	20 €/hora
		Personal Base A	15 €/hora
		Personal Base B	10 €/hora
		Personal Base C	9 €/hora
Eventos ¹⁾	Boda	De 17h. a 1h.	70 €
		De 19h. a 3h.	150 €
		De 21h a 5h.	180 €
		De 21h. a 6h	200 €
	Cena	70 €	
	Bridge	18 €/día de torneo	
	Fumigación	3.42 €/hora	
Ayuda Hijos con Discapacidad		300 €/Mensuales <50% discapacidad	
		500 €/Mensuales >50% discapacidad	
Plan de Pensiones		200 €/Anuales	
Seguro por Incapacidad Permanente y Fallecimiento		14.000 €	
Medalla		Bronce 15 años	1.900 €
		Plata 25 años	2.500 €
		Oro 40 años	3.500 €
Complemento de permanencia		Director	1.400 €
		Ayudante de Director	1.300 €
		Profesional	1.200 €
		Personal Base A-B-C	1.080 €

(03/12.304/23)

