

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2024, 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 Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Club de Tenis Chamartín, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de febrero de 2024, 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 20 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

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

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

- a) La Junta Directiva y la Dirección de Recursos Humanos del "Club de Tenis Chamartín".
- b) Los miembros que conforman la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo, situado en la calle Federico Salmón, número 4, de Madrid.

Artículo 1. Ámbito personal

- a) Comprende todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta del "Club de Tenis Chamartín".
- b) La Junta Directiva podrá proponer la exclusión del ámbito de aplicación del presente Convenio de los titulares de puestos de especial confianza para la Dirección del Club que dirijan un área de responsabilidad del Club, no pudiendo superar el número máximo de cinco puestos excluidos en ningún caso. En este caso, la exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo, por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte del Club como la aceptación de la persona trabajadora.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todo el personal que preste sus servicios bajo contrato de trabajo por cuenta ajena con el Club Tenis Chamartín, así como a aquellas personas trabajadoras que durante la vigencia del mismo se incorporen al Club que estén dentro de los grupos profesionales descritas en el artículo 8 del presente convenio

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Las escuelas, las contratas, subcontratas y profesionales que presten sus servicios bajo un contrato por cuenta propia para el Club de Tenis Chamartín,
- El personal adscrito a las instalaciones de Cafetería-Bar y Restaurante;

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la Comunidad de Madrid, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

Artículo 5. Denuncia del Convenio

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

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

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

Artículo 6. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan que la comisión paritaria compuesta por tres representantes del personal y un máximo de tres representantes del Club.

1. El régimen de funcionamiento que se especifica a continuación:
 - a. Las reuniones serán convocadas con una antelación de al menos quince días naturales, convocando por escrito e incluyendo el orden del día.
 - b. cualquier persona legitimada para ello podrá plantear una consulta que será trasladada en primer lugar a la representación legal de las personas trabajadoras que decidirá por mayoría convocar a la comisión paritaria que quedará obligada a reunirse y resolver la consulta remitiendo la respuesta por escrito, se haya llegado o no a un consenso, evitando acudir en primer lugar a la vía jurisdiccional.
2. Las funciones de la comisión serán las siguientes:
 - a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.
3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes antes del inicio de ninguna acción judicial. Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles desde la primera reunión de la comisión paritaria.

Artículo 7. Garantía personal

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

Artículo 8. Clasificación en grupos y niveles salariales

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

Grupo profesional 1:

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

- Servicios administrativos: Jefes administrativos
- Actividades deportivas: Encargados de actividades deportivas
- Mantenimiento: Encargados de mantenimiento y pistas

Grupo profesional 2:

Pertencen a este Grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que exigen especialización y formación teórico-práctica.

- Servicios administrativos: Oficiales administrativos y facultativos de botiquín
- Actividades deportivas: Oficiales de mantenimiento, jardín y pistas
- Mantenimiento: Auxiliares de servicios generales, mantenimiento y monitores infantiles

Grupo profesional 3:

Pertencen a este Grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que no precisen una formación específica.

- Personal de limpieza

A los efectos de determinar los niveles salariales contemplados en el artículo siguiente, se señalan a continuación las equivalencias con las denominaciones de los niveles actuales:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO	NIVEL
Categoría 1 a)	Grupo I	Nivel I
Categoría 1 b)	Grupo I	Nivel II
Categoría 1 c)	Grupo I	Nivel III
Categoría 1 d)	Grupo I	Nivel IV
Categoría 2 a)	Grupo II	Nivel I
Categoría 2 b)	Grupo II	Nivel II
Categoría 2 c)	Grupo II	Nivel III
Categoría 3 a)	Grupo III	Nivel I

Artículo 9. Revisión salarial para el año 2024

El salario base anual para el año 2024 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	IMPORTE
Categoría 1 a)	Nivel I	38.415,59
Categoría 1 b)	Nivel II	34.896,76
Categoría 1 c)	Nivel III	34.896,76
Categoría 1 d)	Nivel IV	32.913,60
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	26.233,13
Categoría 2 b)	Nivel II	23.171,93
Categoría 2 c)	Nivel III	20.110,25
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	15.876

Las tablas anteriores serán las que corresponden al año 2024 y son el resultado de incrementar un 3,5% las cuantías de las tablas salariales del año 2023 vigentes al momento de la firma del convenio.

Artículo 10. Revisión salarial para el año 2025

El salario base anual para el año 2025 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	IMPORTE
Categoría 1 a)	Nivel I	39.375,98
Categoría 1 b)	Nivel II	35.769,15
Categoría 1 c)	Nivel III	35.769,15
Categoría 1 d)	Nivel IV	33.736,44
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	26.888,96
Categoría 2 b)	Nivel II	23.751,23
Categoría 2 c)	Nivel III	20.613,00
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	16.272,90

Las tablas anteriores se aplicarán durante el año 2025 y son el resultado de incrementar en un 2,5% las tablas consignadas en el artículo 9 anterior.

Artículo 11. Pagas extraordinarias

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

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

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

Artículo 12. Plus pistas

El plus que se abonará a las personas trabajadoras que presten servicios efectivos de pistas y tan sólo durante el tiempo que los preste, será de 121,84 euros mensuales durante el año 2024, quince veces al año, y de 124,88 euros mensuales, quince veces al año, durante 2025.

Las personas trabajadoras que presente sus servicios en pistas de forma ocasional recibirán el importe de este plus calculado proporcionalmente al tiempo trabajado en pistas.

Artículo 13. Plus domingos

Se abonará, durante 2024 y 2025, a razón de 23,91 euros y 24,50 euros, respectivamente, por cada domingo trabajado.

El personal que doble su jornada los domingos percibirá, durante 2024 y 2025, por cada domingo en que haya doblado su jornada, la cantidad de 47,82 euros y 49 euros, respectivamente.

Artículo 14. Plus de antigüedad año 2024

Durante el año 2024, los trienios se abonarán en la siguiente cuantía anual:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	IMPORTE
Categoría 1 a)	Nivel I	893,49
Categoría 1 b)	Nivel II	714,76
Categoría 1 c)	Nivel III	714,76
Categoría 1 d)	Nivel IV	625,40
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	589,43
Categoría 2 b)	Nivel II	544,08
Categoría 2 c)	Nivel III	489,67
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	453,40

Las cantidades anteriores serán las que correspondan al año 2024 en concepto de antigüedad y son el resultado de incrementar en un 3,5% las cuantías correspondientes al año 2023.

Artículo 15. Plus de antigüedad año 2025

Durante el año 2025, los trienios se abonarán en la siguiente cuantía anual:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	CANTIDAD
Categoría 1 a)	Nivel I	915,82
Categoría 1 b)	Nivel II	732,73
Categoría 1 c)	Nivel III	732,73
Categoría 1 d)	Nivel IV	641,03
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	604,16
Categoría 2 b)	Nivel II	557,68
Categoría 2 c)	Nivel III	501,91
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	464,74

Las cantidades anteriores serán las que correspondan al año 2025 en concepto de antigüedad y son el resultado de incrementar en un 2,5% las cuantías correspondientes al año 2024.

Artículo 16. Complemento exceso de antigüedad, complemento *ad personam* y complemento personal

Las personas trabajadoras que venían percibiendo estos complementos emanados de la negociación individual con el Club y que lo vienen percibiendo a fecha de la firma del presente convenio, continuarán percibiéndolo y recogiendo en nómina con dicha denominación, sin que ninguno de los tres sea compensable ni absorbible y se actualizarán un 3,5% en el año 2024 y un 2,5% en el año 2025.

Respecto al complemento personal, la cuantía correspondiente al año 2024 será de 81,25 euros y en el año 2025 de 83,28 euros.

Artículo 17. Plus de Transporte

En el año 2024, se abonarán 3,66 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

En el año 2025, se abonarán 3,76 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

El Club podrá solicitar la justificación del desplazamiento realizado por las personas trabajadoras dos veces al día, cuando así lo considere necesario.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Todas las personas trabajadoras que terminen su jornada de trabajo después de las 22 horas y hasta las 23 horas de ese mismo día, percibirán un plus de nocturnidad de un 25% sobre el salario correspondiente a la hora normal, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.

Cuando el trabajo ocasional sobrepase las 23 horas se abonará con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a la hora normal, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.,

Artículo 19. Jornada

La jornada normal de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo distribuidas en términos generales tal y como se indica a continuación:

- Distribuidas en jornadas de lunes a domingo con una jornada tipo de 6 horas y 40 minutos, durante seis días a la semana y/o
- Distribuidas de lunes a domingo con una jornada tipo de 8 horas diarias, durante cinco días a la semana.

Si la configuración de esta jornada generase un exceso de horas sobre la jornada anual pactada, dicho exceso se compensará en jornadas de libranza completas, u horas sueltas de libranza, a elección de la persona trabajadora, acordadas previamente entre la persona trabajadora y la Dirección del Club, respetando mutuamente y en lo posible, la disponibilidad de la empresa y las necesidades de la persona trabajadora. Dicha libranza podrá disfrutarse en el año en que se genere y/o en el siguiente, atendiendo al calendario individualizado de la persona trabajadora. En ningún caso se hará por parte de la empresa un ajuste de la jornada diaria por minutos para paliar el exceso de jornada.

La jornada de trabajo podrá ser partida o continuada.

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

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

La entrada y salida se controlará por cualquier medio válido de control.

Artículo 20. Trabajo en días festivos

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

La persona trabajadora que desee compensar con descanso, deberá preavisarlo con quince días naturales de antelación antes del festivo en el que va a prestar servicios y deberá disfrutar esa compensación en los tres meses siguientes al festivo trabajado. Este plazo podrá quedar ampliado un (1) mes más en el caso de que el descanso no pueda disfrutarse porque se haya denegado por el Club, por motivos organizativos y de forma reiterada, el disfrute los días solicitados.

Los días de Navidad y Año Nuevo se suspenderá la actividad del Club, disfrutando todas las personas trabajadoras del Club de jornada libre. Los días 24 y 31 de diciembre se cerrará el Club no más tarde de las 18 horas.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

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

Artículo 22. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, como mínimo.

En los cuadrantes semanales se fijará el régimen a que ha de ajustarse su disfrute, respetándose los derechos adquiridos.

Artículo 23. Calendario laboral y cuadrantes de trabajo

El calendario laboral y los cuadrantes de trabajo estarán a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes en la plataforma digital y tablón de anuncios prevista para ello.

Artículo 24. Días de asuntos propios

Las personas trabajadoras del Club dispondrán de tres días de licencia retribuida al año para asuntos propios.

El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada, salvo por causa de fuerza mayor, con un mínimo de una semana de antelación a la Dirección de Recursos Humanos, quien podrá oponerse a la concesión por motivos organizativos justificados, salvo que la persona trabajadora proponga a la Dirección de Recursos Humanos otra persona trabajadora que de forma voluntaria quiera sustituirle, asumiendo el Club el coste que por dicha sustitución se genere.

Este permiso podrá ser acumulable con las libranzas, permisos, licencias y vacaciones.

Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. Vacaciones

Las personas trabajadoras del Club de Tenis Chamartín tendrán derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones por año trabajado. A la persona que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

Con carácter preferente, las vacaciones se podrán disfrutar en los siguientes periodos:

Un periodo mínimo de 21 días y hasta un máximo de 31 días entre el 1 julio y 30 de septiembre y/o:

- Un periodo máximo de hasta 5 días entre el 20 y 24 de diciembre ambos inclusive, o
- Un periodo máximo de hasta 5 días entre el 26 y el 31 de diciembre ambos inclusive, o
- Un periodo máximo de hasta 5 días desde el 2 al 6 de enero ambos inclusive.

Asimismo, y siempre que organizativamente sea posible se atenderán solicitudes de disfrute de vacaciones de hasta 31 días fuera de los periodos señalados anteriormente.

En el caso de que coincida la solicitud de dos o más personas trabajadoras del mismo equipo de trabajo en los mismos periodos y no alcancen un acuerdo, la Dirección de Recursos Humanos lo pondrá en conocimiento de los afectados, para que entre las que tengan el mismo grupo y/o puesto -incluidos corretornos- puedan realizar los cambios pertinentes y puedan quedar atendidas las necesidades del Club.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes afectadas, se establecerán turnos rotatorios que se iniciará con la concesión de la solicitud de la persona trabajadora con mayor antigüedad que pasará a ser la última en elegir en el siguiente año en caso de desacuerdo.

La totalidad de los días de vacaciones se solicitarán por escrito al departamento de Recursos Humanos antes del 28 de febrero y deberán estar concedidas antes del 15 de abril y comunicadas a través de la plataforma destinada para ello.

Artículo 26. Permisos y licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio y registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables para la persona trabajadora por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso se disfrutará durante todo el tiempo que dure el hecho causante, no siendo necesario que se disfrute desde el primer día y siendo a elección de la persona trabajadora el periodo de disfrute.

En cualquiera de estos supuestos será necesario presentar el justificante médico acreditativo de la situación que dé lugar al disfrute de este permiso.

- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuando el fallecimiento se produzca en una provincia distinta a la de la residencia habitual de la persona trabajadora el plazo es de 4 días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo efectivo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, el Club podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia.
En el supuesto de que la persona trabajadora perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Club.
- f) Un día por matrimonio de parientes de primero y segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban necesariamente tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos retribuidos consignados en las letras c), e) y g) se iniciarán siempre el siguiente día hábil para la persona trabajadora al del acaecimiento de la situación que se justifica, por lo que tampoco se iniciará el día de libranza. Por su parte, los permisos retribuidos consignados en las letras a), d) y f) se iniciarán o disfrutarán el día en que se inicie el hecho causante.

Asimismo, serán de aplicación los permisos reconocidos en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que se apruebe al respecto durante el periodo de vigencia del presente convenio.

Artículo 27. Atención social

1. Se establece una bolsa de Navidad para todas las personas trabajadoras del Club para los años 2024 y 2025 será de 100 euros.
2. Se establece una ayuda económica para libros para las personas trabajadoras con hijos escolarizados, que será de 116,1 euros en 2024 y de 118,98 euros en 2025, al año por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciocho años, haciéndose efectiva en la nómina de agosto, por los hijos que tengan cumplidos desde 3 a 18 años al final de cada mes de agosto.
3. Se establece una subvención para cada hijo de 141,17 euros mensuales durante 2024 para los padres de hijos en situación de discapacidad física o psíquica que figuren como tales en la relación pertinente de la Seguridad Social; esta subvención será de 144,70 euros mensuales durante 2025.
4. Para todas aquellas personas trabajadoras cuyo contrato sea indefinido, la empresa proporcionará una póliza de seguro de salud privado con al menos las mismas coberturas y tratamientos asistenciales que la que vienen disfrutando desde el 1 de abril de 2014 con la compañía Sanitas.

Artículo 28. Comida

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

Artículo 29. Promoción profesional

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

De las vacantes y necesidad de ampliaciones de plantilla que surjan se dará cuenta a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras lo antes posible y, además, se pondrá en el tablón de vestuarios de las personas trabajadoras y los medios que el Club considere conveniente para su máxima difusión, a fin de que todo el personal tenga conocimiento de ello y pueda optar a las plazas vacantes.

Artículo 30. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

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

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

Artículo 31. Ropa de trabajo

El Club facilitará a las personas trabajadoras, a excepción del personal de oficina, que habitualmente trabajen en la intemperie o presten un servicio directo al socio, la ropa de trabajo que a continuación se señala, que deberá facilitarse en el mes de octubre para la temporada de invierno y en el mes de abril para la temporada de verano:

Para los grupos de trabajo del Club (Portería, Jardineros, Pisteros, Mantenimiento):

- 3 camisas/polos por temporada
- 2 pantalones por temporada
- 2 chalecos o 2 forros polares/jerséis para la temporada de invierno
- 1 parca cada dos años para temporada de invierno y sólo para aquellas personas trabajadoras que presten servicios al aire libre.

Para todas las personas trabajadoras del Club que presenten servicios en Conserjería:

- Uniforme compuesto por 3 camisas y 2 pantalones chinos.
- 1 parca cada dos años y un cárdigan cada año para la temporada de invierno.

Centralita:

- Una americana por año.
- Dos pantalones por temporada.
- Dos camisas de manga larga por año.
- Dos camisas de manga corta por año.

Guardería / Ludoteca y Médicos:

- 1 bata blanca.

Limpieza:

- 2 pijamas, 2 forros polares (solo en invierno) y cazadora (solo en invierno)

Vestuario:

- 2 pijamas y 2 forros polares (solo en invierno)

Asimismo, el Club pondrá a disposición de las personas trabajadoras del área de pistas, hasta un máximo de 40 euros para la compra de unas zapatillas deportivas por temporada, sin perjuicio de la obligatoriedad de hacer uso del equipo de protección individual que al efecto se entregue a cada persona trabajadora.

Cada persona trabajadora del área de pistas será la encargada de elegir y comprar las zapatillas, cuyo importe, hasta un máximo de 40 euros cada temporada, será reembolsado por el Club previa presentación del ticket de compra correspondiente.

La entrega del segundo par de zapatillas queda reservada a la Dirección de Recursos Humanos quién decidirá la necesidad de la misma tras la valoración del correcto uso del equipo de protección individual.

El resto de las personas trabajadoras del Club, a excepción del personal de Oficina, Jardinería y Mantenimiento dispondrán de hasta un máximo de 40 euros al año, para la compra del calzado para su puesto de trabajo.

Cada persona trabajadora será la encargada de elegir y comprar el calzado de su puesto de trabajo, cuyo importe, hasta un máximo de 40 euros al año, será reembolsado por el Club previa presentación del ticket de compra correspondiente.

Artículo 32. Contratación de personal y ceses

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

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

Artículo 33. Formación

Los firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional no sólo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad del Club, sino también a la mejora de las condiciones de vida y trabajo y favorece el acceso de las personas trabajadoras del Club a posiciones internas de otras áreas.

Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, el Club velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte de todas las personas trabajadoras y por ello se establecen los siguientes niveles de prioridad en la formación:

- Alta: prevención de riesgos, seguridad y que sea obligatorio.
- Media: formación específica para cada puesto de trabajo
- Baja: formación adicional a la necesidad de cada puesto de trabajo

La formación calificada como de prioridad alta y media será de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras del Club y se realizará dentro de la jornada ordinaria, y en el caso de que no sea posible, se procederá a la compensación en tiempo de la persona trabajadora que deba realizarla fuera de su jornada.

En el caso de que las formaciones que sean a cargo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) de prioridad alta y media no agoten los créditos de formación anual, se usarán los créditos para formación de prioridad baja de forma rotativa entre todos los departamentos.

La Representación Laboral de las Personas Trabajadoras informará durante el último trimestre del año a la Dirección de Recursos Humanos sobre las necesidades de formación que tengan las personas trabajadoras del Club.

Artículo 34. Trabajo en casos de fuerza mayor

Las personas trabajadoras podrán ser llamadas en las situaciones extraordinarias o de fuerza mayor para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, sólo se dispensará su presencia por causa debidamente justificada.

Artículo 35. Autoprotección.

El Club organizará las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de protección contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

Artículo 36. Complemento de incapacidad temporal

Las personas trabajadoras que se encuentren de baja como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común percibirán el 100 por 100 del de salario base, complemento personal, antigüedad, exceso de antigüedad, complemento *ad personam* y plus pistas, desde el primer día de la baja.

El citado complemento de IT dejará de percibirse cuando la persona trabajadora extinga la relación laboral con el Club y ello con independencia de la causa y calificación jurídica de dicha extinción. Asimismo, el complemento se dejará de percibir cuando la persona trabajadora pase a situación de pago directo de prestaciones por la Seguridad Social o Mutua.

Artículo 37. Derechos sindicales y de representación colectiva de las personas trabajadoras

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

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

La Dirección informará a la representación de las personas trabajadoras de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, así como por faltas leves salvo que la persona trabajadora sancionada indique lo contrario.

Artículo 38. Régimen de trabajo

Cada persona trabajadora será responsable del área que tenga encomendada. Procurará solucionar todas las deficiencias que surjan, por sí, avisando al servicio de mantenimiento del Club o poniéndolo en conocimiento de su responsable. Dentro de estas deficiencias se encuentra la limpieza y conservación de todos los elementos, averías, etcétera, así como notificar a su responsable directo del mal uso y comportamiento de quienes frecuenten la zona.

Se acuerda incorporar al régimen interno los protocolos que se aprueben conforme a la legislación vigente.

Artículo 39. Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección del Club según la graduación de la falta, que se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención o reincidencia.

- a) Se considerarán faltas leves:
- i. La falta de puntualidad injustificada, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferiores a treinta.
 - ii. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo. Si el abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del Club o

- causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- iii. La ausencia de fichaje por causa atribuible a la persona trabajadora o la suplantación del fichaje de otra persona trabajadora. En este último caso, será sancionada tanto la persona suplantada como la que suplante su fichaje.
 - iv. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
 - v. Falta de respeto o consideración hacia socios o compañeros, como la falta de aseo y limpieza personal.
 - vi. No avisar con la antelación sobre la imposibilidad de acudir a trabajar por causa de enfermedad. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
 - vii. El empleo habitual de lenguaje grosero.
 - viii. Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - ix. Cualquier tipo de lectura o entretenimiento ajeno al trabajo durante el horario laboral.
 - x. No comunicar a la administración del Club los cambios de domicilio o teléfono.
 - xi. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
 - xii. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro del horario laboral, pudiéndose considerar como faltas graves o muy graves si tales discusiones degeneran en escándalo notorio.
- b) Se consideran faltas graves:
- i. La falta de puntualidad injustificada (de cuatro a nueve en un mes) en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta. De sobrepasar los treinta minutos sería considerada leve la primera vez y grave la reincidencia cometida dentro de los treinta días.
 - ii. Ausencia injustificada de un día durante el período de un mes.
 - iii. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique un menoscabo para la dignidad profesional y/o personal.
 - iv. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo, así como realizar, dentro del Club, actividades comerciales o lucrativas sin el oportuno permiso escrito de la Dirección o persona delegada, así como realizar trabajos particulares o empleo de herramientas del Club para usos propios.
 - v. No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social, considerándose como falta muy grave la falta maliciosa en estos datos.
 - vi. Consumir alcohol durante la prestación del servicio.
 - vii. Fumar dentro de las instalaciones durante la prestación de servicio, entendiéndose como finalización del mismo, la hora que determine el fichaje de salida.
 - viii. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio, así como imprudencia que implique el riesgo de accidente para cualquier persona o peligro de avería para las instalaciones, que, según su importancia o consecuencia, podría ser considerada como muy grave.
 - ix. La embriaguez dentro del recinto del Club, blasfemia o palabras malsonantes o insultos graves a otras personas, desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase. perjuicio notorio para el Club, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - x. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 - xi. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza) dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

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

Artículo 40. Régimen de sanciones

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga, así como por faltas leves, salvo que la persona trabajadora sancionada indique lo contrario.

La persona trabajadora podrá decidir si se informa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sólo de la tipificación de la falta o también de su contenido.

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

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

Artículo 41. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, siendo de aplicación esta norma para todas las personas trabajadoras del Club.

En los casos en que la persona trabajadora no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación obligatoria no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores la jubilación obligatoria se vincula expresamente al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo, en la misma proporción que las personas trabajadoras cesen en sus servicios por causa de jubilación obligatoria.

En el supuesto de jubilación obligatoria aquí pactado, con 15 días, al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto al trabajador afectado como a la representación legal de las personas trabajadoras, la fecha en que se producirá dicha jubilación obligatoria.

Artículo 42. Factores atmosféricos

Deberá protegerse a las personas trabajadoras contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, se pondrá a disposición de las personas trabajadoras que presten servicio al aire libre:

- cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.
- se habilitará una zona de sombra con agua potable para poder hidratarse.
- se habilitarán áreas de descanso protegidas del sol.

Artículo 43. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes se obligan, para la solución de sus conflictos, a acudir, con carácter previo, al recurso a la jurisdicción social, a la mediación y/o arbitraje en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid u organismo asimilado competente en la materia.

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades

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

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

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

1. Principios de actuación contra el acoso laboral o psicológico (mobbing), sexual o por razón de sexo

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso laboral.

De acuerdo con estos principios, El Club de Tenis Chamartín se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de cualquier situación o conducta que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones del Club en materia de prevención de estas conductas.

2. Se adjunta como Anexo II del presente convenio, Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso moral o psicológico (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo del Club de Tenis Chamartín.

Artículo 45.- Normativa complementaria

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

Art. 46.- Condiciones para la inaplicación del convenio

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

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

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

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

ANEXO I

Las retribuciones recogidas en el presente convenio se han calculado teniendo en cuenta las tablas salariales del año 2023 que son el resultado de incrementar un 4% las cuantías de las tablas salariales correspondientes al año 2020:

ACTUAL DENOMINACIÓN	SALARIO BASE
Categoría 1 a)	37.116,51
Categoría 1 b)	33.716,65
Categoría 1 c)	33.716,65
Categoría 1 d)	31.800,58
Categoría 2 a)	25.346,02
Categoría 2 b)	22.388,34
Categoría 2 c)	19.430,19
Categoría 3 a)	SM

ACTUAL DENOMINACIÓN	ANTIGÜEDAD
Categoría 1 a)	863,27
Categoría 1 b)	690,59
Categoría 1 c)	690,59
Categoría 1 d)	604,25
Categoría 2 a)	569,49
Categoría 2 b)	525,68
Categoría 2 c)	473,11
Categoría 3 a)	438,07

COMPLEMENTO SALARIAL	IMPORTE
Plus pistas	117,72 euros
Plus domingos	23,10 euros
Complemento personal mínimo	78,50 euros
Plus transporte	3,54 euros
Ayuda económica para libros	112,15 euros
Subvención hijos en situación de discapacidad	137,48 euros

ANEXO II

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso moral o psicológico (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo.

El presente Protocolo será de aplicación para todas las personas trabajadoras del Club por medio de cualquier tipo de contrato laboral no será por tanto de aplicación a terceros no vinculados laboralmente a el Club.

En el caso de terceros no vinculados a el Club que presten servicios en las instalaciones, se aplicará entre ambas partes el Procedimiento interno de Coordinación Preventiva con Empresas Externas, aprobado de conformidad con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

El presente Protocolo es interno, y, en consecuencia, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

a. Definición de conductas constitutivas de acoso moral o psicológico:

La Nota Técnica Prevención 854 (INSHT) lo define el Acoso moral o psicológico (mobbing) como "toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre

una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica." Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura del Club sobre la persona acosada.

Debe tenerse en cuenta que no todos los conflictos personales en el ámbito laboral deben seguir el cauce de resolución establecido en el presente Procedimiento. Por lo tanto, para tratar una situación como mobbing, es preciso aclarar que han de darse simultáneamente las siguientes condiciones:

- **Violencia psicológica:** aquellas conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas, que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.
- **De forma reiterada:** obedece a un método que se repite de forma continuada y regular en el tiempo, con el propósito o efecto de crear un entorno hostil al acosado. Se excluyen de este procedimiento aquellos hechos aislados o conflictos puntuales que puedan darse entre las personas trabajadoras.
- **Posición de poder (no necesariamente jerárquica):** entre las partes (acosadora y acosada) debe de existir una asimetría de poder (formal- por dependencia jerárquica, o bien informal- por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder por mayor experiencia, más conexiones sociales, mayor antigüedad, etc.) para que el proceso del acoso se pueda materializar. Desde esta posición la parte acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que inhibe su capacidad para emitir una respuesta adecuada.
- **Marco de una relación laboral:** estas conductas deben instaurarse dentro del entorno laboral, sirviéndose de una relación de dependencia organizativa. Se excluyen por tanto los conflictos interpersonales producidos fuera del entorno laboral, siempre y cuando no sean trasladados posteriormente al lugar de trabajo, que entonces deberían de atajarse por otra vía al convertirse en un riesgo laboral más.

El *mobbing* se puede presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al del acosado.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al del acosado.
- No tendrán la consideración de Acoso:
- Los conflictos en el marco de las relaciones humanas, que, aunque se den en el entorno laboral y afecten e influyan en la organización, no constituyen por sí solos una situación de Acoso. Se ha de evitar que estos conflictos personales puedan derivar en cualquier forma de violencia en el trabajo, se conviertan en habituales y desemboquen en Acoso.
- Una conducta de violencia psicológica aislada y puntual que no se repita de forma continuada en el tiempo.
- Estilo de mando autoritario por el personal jerárquicamente superior, una incorrecta organización del trabajo, así como la falta de comunicación.

b. Definición de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Teniendo en cuenta la definición anterior, el acoso sexual, lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado ni aceptado por la persona que lo recibe, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre superior y subordinado/a (acoso vertical)

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbal

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo.
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Con insistencia y repetición (acoso ambiental).
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la plantilla del Club con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

El acoso por razón de sexo:

Este tipo de acoso lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con motivo del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros y compañeras (acoso horizontal) o entre superior y subordinado/a (acoso vertical). Se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo:

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Esta clase de acoso incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo, la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de que en ocasiones estas conductas también puedan afectar a hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c. Medidas de prevención del acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo.

Con el objeto de prevenir el Acoso o situaciones potencialmente constitutivas de Acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del presente Protocolo de prevención y actuación en los casos de Acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad,
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en el Club y sobre las conductas que no se admiten.
- El Club mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora

de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

d. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, en este último caso, siempre que la persona afectada lo ratifique por escrito.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos y si la persona afectada lo estima pertinente ante la representación legal de las personas trabajadoras.

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito y deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del tipo de acoso: laboral, sexual o por razón de sexo.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.
- Indicar si se desea o no que se informe a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- La persona que presenta una denuncia recibirá acuse de recibo mediante un escrito/comunicación con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción de la situación de Acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de Acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección del Club, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, y a la persona encargada en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. También se extenderá la información oportuna a las partes afectadas, sin que sea necesario proporcionarles todo el Informe, preservándose la confidencialidad adecuada y el principio de minimización de datos. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 25 días naturales, sin perjuicio de las posibles ampliaciones que puedan solicitarse siempre que medie justificación.

Elaboración del informe:

El informe sólo se remitirá al miembro designado por la Junta responsable de RRHH.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso. Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas. Determinación expresa de la existencia o no de Acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar:

Si se determina la existencia de Acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de Club, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el

plazo máximo de 10 días naturales. En el caso de resolverse con existencia de Acoso, la medida disciplinaria a adoptar viene recogida en el Art.34 del Convenio Colectivo del Club de Tenis Chamartín.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan o en la misma área o en el mismo turno de trabajo.

En el caso de que se haya determinado que no existe Acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del Acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la Dirección del Club actúe en consecuencia.

Órgano instructor

Actuarán en la instrucción de este procedimiento: un miembro designado por la Junta que tenga conocimiento de asuntos laborales, la Dirección de RRHH, el Delegado de Prevención y un miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras salvo que expresamente el denunciante manifieste que no desea que intervenga; y aquellos expertos/asesores externos, que por sus conocimientos o por necesidad puedan ser seleccionados por el Club para formar parte de esta Comisión de Investigación.

En el caso de que tanto los denunciantes como los denunciados sean la Dirección General o de Recursos Humanos, será la Comisión de Convivencia y Disciplina del Club quien designará a las personas que conformarán el órgano instructor.

Si el denunciante manifiesta que no desea la intervención de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, no se pondrá en su conocimiento el expediente. Las personas que constituyen el órgano instructor deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio —cuando tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de Acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de diez (10) días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal. Igualmente, si transcurren más de diez (10) días laborables sin que se haya llegado a una solución, salvo que todas las partes implicadas acuerden lo contrario, se procederá a la apertura del procedimiento formal.

e. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.
- Apoyo psicológico a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada,
- El Club tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración de los estándares éticos y morales del Club.
- Evaluación de riesgos psicosociales en el Club.

f. Otras consideraciones

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que de buena fe efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de Acoso frente a sí mismo o frente a terceros.
- No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de difamar, el Club podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición legal que sea de aplicación.
- La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

(03/7.911/24)

