

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN del 12 de abril 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 Campo Villa de Madrid, S. A. (código número 28000612011985).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Club de Campo Villa de Madrid, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de marzo 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 12 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CLUB DE CAMPO VILLA DE MADRID, S.A.****CONVENIO COLETIVO DE EMPRESA****AÑO 2023-2027**

Texto del Convenio Colectivo del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., de aplicación durante los años 2023 a 2027. La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre el Club de Campo Villa de Madrid, S.A. y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

## Capítulo I

*Condiciones generales*

**Artículo 1.-** El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el personal de la Empresa Mixta Club de Campo Villa de Madrid, S.A., y esta última, sujeto a la legislación laboral vigente, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre del año 2027 cualquiera que sea la fecha de aprobación por las autoridades laborales.

Se aplicarán los incrementos salariales en la cuantía y efectos que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

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

En todo lo no recogido en este convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier norma que sea de aplicación.

Las parejas de hecho legalmente registradas están equiparadas en derechos a los matrimonios.

**Artículo 2.-** Todo el personal de la Empresa debe conocer el contenido de este Convenio Colectivo y está obligado a cumplirlo.

Los representantes de los trabajadores están obligados a notificar a la Dirección las anomalías que a su juicio observen y crean puedan causar perjuicios a los intereses de la Empresa y Trabajadores/as.

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

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

**Artículo 4.-** La empresa se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio, la plantilla fija existente en la empresa, que actualmente es de **170** trabajadores/as. Dicho compromiso se encuentra condicionado al cumplimiento de la normativa sobre cobertura de vacantes que resulta de aplicación a la empresa.

## Capítulo II

*Retribuciones*

**Artículo 5.- Salario base.** - Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023 se ha aplicado el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Igualmente, para el año 2024, se aplicará el incremento salarial que establezca dicha normativa

El resto de los años, es decir, 2025, 2026 y 2027, el incremento estará sujeto a los límites de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año o cualquier otra disposición sobre la materia.

**Artículo 6.- Complemento al Puesto de Trabajo.** - Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023 se ha aplicado el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado al complemento de valoración al puesto de trabajo para todas las categorías. Igualmente, para el año 2024, se aplicará el incremento salarial que establezca dicha normativa

El resto de los años, es decir, 2025, 2026 y 2027, el incremento estará sujeto a los límites de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año o cualquier otra disposición sobre la materia.

Para todas las categorías el complemento de puesto no superará el 30% del salario base, en aquellas que se supere tal porcentaje se incrementará el salario base y se reducirá el complemento hasta alcanzar el porcentaje referido.

**Artículo 7.- Pagas Extraordinarias.** - El personal empleado tendrá derecho a percibir dos pagas extras o su parte proporcional, que se abonarán con el salario mensual del mes de junio una y antes del 15 de Diciembre la otra.

Las pagas extraordinarias consistirán en las percepciones de carácter salarial, incluida la antigüedad, correspondientes a 45 días por cada paga.

Aquellos trabajadores/as que así lo soliciten expresamente a la empresa, podrán prorratear mensualmente la cantidad correspondiente a 30 días de dichas pagas. En cualquier caso, el prorrateo tendrá efectos desde el 1 de Enero del año siguiente a su solicitud. Una vez aceptada la solicitud del trabajador/a, e iniciada su aplicación, no se podrá modificar la medida hasta el 1 de enero del siguiente año.

**Artículo 8.- Dedicación plena.** - Se concederá por la Dirección a aquellos que tengan la categoría de Encargado/a de Servicio, Dependencia o Área, y les obligará a una especial dedicación o permanente disponibilidad por razón de sus funciones, y consistirá en una percepción mensual de 360,46€ durante el año 2024

**Artículo 9.- Funciones de Operario Especialista.** - Para la función de Operario Especialista se establece una retribución que vendrá fijada por la mitad de la diferencia existente entre el salario base del Oficial 2ª y el del Operario.

**Artículo 10.-** La función de operario especialista se crea para aquellos operarios que, con carácter fijo, realizan funciones de su categoría en las que intervenga como elemento necesario una máquina de motor que les obligue a interesar más especialmente sus facultades físicas; se otorgará por la Dirección de Recursos Humanos, a propuesta de los diferentes Encargados/as, a aquellos operarios de la plantilla que se interesen y utilicen estas nuevas técnicas mecánicas de trabajo. Ello será, además, un paso previo a la ocupación por ellos mismos en un futuro de las plazas vacantes de la categoría de oficial de 2ª que se vayan produciendo dentro de su Dependencia y/o Servicio.

**Artículo 11.- Antigüedad.** - Los quinquenios para cada año se incrementarán con el porcentaje que establezca la Ley de presupuestos Generales del Estado para cada año. El importe de los quinquenios a diciembre de 2023 ha quedado fijado en las siguientes cantidades mensuales.

ANTIGÜEDAD 2023

NÚMERO QUINQUENIO	TOTAL 2023
1	108,0866
2	226,9819
3	357,7677
4	501,6332
5	659,8853
6	833,9594
7	1025,4408
8	1236,0651
9	1467,7604

El resto de los años, es decir, 2024, 2025, 2026 y 2027, el incremento estará sujeto a los límites de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año o cualquier otra disposición sobre la materia.

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

**Artículo 12.- Horas extraordinarias.** La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas para cobrar se abonarán a 1,75% del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de 80 horas anuales, debiéndose descansar en los 4 meses siguientes el exceso de horas que se realicen sobre el referido límite, atendiendo a las necesidades del servicio.

Las horas extraordinarias que se descansen lo serán a razón de 2 horas por cada una realizada con los siguientes condicionantes:

- Si el trabajador realiza más de 110 horas, tendrá la obligación de cobrar mínimo 60 horas.
- Si el trabajador realiza más de 150 horas, tendrá la obligación de cobrar 80 horas.

**Artículo 13.- Anticipo de Nómina.-** Previa petición al departamento de personal, los trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de anticipos a cuenta de sus haberes del mes en curso o de la parte proporcional de la paga extra que hubieran generado a la fecha del pago.

El anticipo se deberá solicitar a principio de semana, garantizando así el cobro del mismo el viernes de la misma semana, salvo excepciones urgentes. Dicho anticipo será siempre por la cantidad generada a la fecha de su abono solo se podrá solicitar un anticipo de paga y nómina una vez al mes.

Por necesidades acreditadas se podrá autorizar un anticipo adicional siempre que se haya generado.

### Capítulo III

#### *Jornada, horarios y vacaciones*

**Artículo 14.- Jornada y horarios.** - La jornada será de 35 horas de trabajo efectivo semanales de promedio en cómputo anual. Cada año se realizará el cálculo de la jornada anual tomando como referencia la jornada que realiza un trabajador con distribución de las 35h de lunes a viernes considerando los festivos que caigan en sábado o domingo como disfrutados salvo que el Estado o la Comunidad los cambien a otro día de la semana. El cálculo de la jornada anual del año siguiente se realizará cuando se trate a final de año en la paritaria el calendario laboral y dicho número de horas será aplicable a todos los trabajadores como jornada anual.

**Artículo 15.-** Los trabajadores/as se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para cada uno de ellos, al objeto de dar comienzo la jornada. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo con la uniformidad debida. No obstante, lo anterior, se conceden 10 minutos de cortesía al final de cada jornada para los trabajadores/as, que así lo deseen, procedan a ducharse.

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada los trabajadores/as se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo mínimo posible.

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

**Artículo 16.-** Los trabajadores/as disfrutaran de media hora de descanso para el bocadillo que incluirán los desplazamientos de ida y vuelta del lugar donde se efectúe el mismo. Dicho tiempo se considerará como efectivo de trabajo.

**Artículo 17.-Vacaciones.** - Las vacaciones serán 23 días hábiles y se disfrutarán preferiblemente entre el 1 de julio y el 31 de septiembre de cada año.

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

**Artículo 18.-** Los turnos de vacaciones se elaborarán con tres meses de antelación como mínimo y serán expuestos en los tablones de anuncios. Los turnos serán rotativos entre los tres meses cada año, salvo acuerdo entre los trabajadores.

A petición del trabajador/a las vacaciones se podrán partir en los siguientes períodos: 17 días a disfrutar siempre entre los meses de julio y septiembre de forma continuada o hasta en dos

periodos; y 6 días a disfrutar de forma continuada durante el resto del año. Si estos 6 días, o parte de ellos, por necesidades de servicio no se hubieran disfrutado antes del 31 de diciembre, se autorizará el disfrute antes del 31 de Enero siguiente.

Se interrumpirán por la situación de IT del trabajador/a. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con periodo de IT, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final en que se hayan originado.

#### Capítulo IV

##### *Permisos, licencias y excedencias*

#### **Artículo 19.- Permisos Retribuidos.**

Primero: Los empleados dispondrán de los permisos retribuidos que se relacionan en el presente artículo con arreglo al régimen que a continuación se expresa:

- Los permisos establecidos en el presente artículo, salvo los contemplados en el apartado j) 2 se concederán de manera automática, una vez producido el hecho causante, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente acreditadas.
- Cuanto los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al departamento correspondiente con al menos, una antelación de 72 horas.
- En todos los casos deberá presentarse ante el Encargado/a del Servicio, el documento acreditativo del hecho causante.
- De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, no serán adicionales. El inicio del segundo agota el primero. Si dos o más permisos fueran producidos por hechos causantes acaecidos en el mismo día se deberá optar por el de mayor duración.
- Se tomarán en la fecha del hecho causante y en los días inmediatamente consecutivos a éste de corresponder más de uno, siempre que el hecho causante se mantenga. El disfrute se iniciará desde el día natural en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no, salvo en los supuestos regulados en el apartado 2. b), y en el apartado c) cuando se trate de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad en cuyo caso, el inicio del disfrute del permiso comenzará el primer día laborable del trabajador/a. No obstante, lo anterior, en aquellos supuestos en que el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral, el disfrute del permiso empezará a computarse a partir del día siguiente. En caso de que por certificación facultativa el hecho causante de hospitalización permanezca en el tiempo, el trabajador/a podrá utilizar el permiso en fechas diferentes a las inmediatas del inicio de la hospitalización, siempre que esta permanezca durante el disfrute del permiso.
- En los supuestos de consulta electoral, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y, en su caso, a los acuerdos adoptados al respecto.

Segundo:

- a) Dos días para la realización de los trámites previos por razón de matrimonio o por inscripción como pareja de hecho, que podrán disfrutarse de forma conjunta o separada.
- b) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales.
- c) En caso de fallecimiento de parientes de 1º, 2º y 3º grado de consanguinidad, 1º y 2º grado de afinidad y pareja de hecho legalmente reconocida tres días, y cinco días hábiles si el óbito ocurriese fuera del lugar de residencia del trabajador/a o el cadáver hubiera de ser trasladado fuera del lugar de residencia del trabajador/a. En caso de fallecimiento de tíos políticos un día, y tres si el óbito ocurriese fuera del lugar de residencia del trabajador/a.
- d) Por boda, bautizo, primera comunión de parientes pertenecientes al 1º y 2º grado de consanguinidad un día.
- e) Cinco días 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 consanguineidad 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

- f) Por mudanza de domicilio dos días.
- g) Para asistencia a Congresos Profesionales, Sindicales, etc.... hasta un máximo de cinco días al año.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o juicios de carácter personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) 1. Por motivos particulares (expedición del DNI, asistencia a otras bodas, entierros de familiares, traslados y otros análogas), 1 día.  
2. Por motivos particulares sujetos a necesidades del servicio estacional, vinculados a la conciliación de la vida familiar, desarrollo cultural y formativo del trabajador/a en temporada de baja producción, 2 días.  
En función de cada área o servicio y sus necesidades estos días podrán acumularse a vacaciones, a días de convenio, puentes y fines de semana, o disfrutarse en periodos concretos. El número de trabajadores/as por área, servicio o departamento que podrán coincidir en dicho disfrute será a decisión del encargado/a y la dirección de recursos humanos debiéndose justificar con declaración responsable del trabajador/a solicitándolo por escrito. En caso de no presentar declaración responsable se descontarán de los días de convenio.
- j) Será abonado el 100 por 100 del tiempo que los trabajadores/as necesiten para consultas médicas, siempre que presenten el correspondiente justificante.
- k) Por un máximo de 3 ocasiones al año, y por el tiempo imprescindible, para acompañar a los hijos menores de edad, o a los padres, o al cónyuge al médico. Con carácter general, por ser de libre elección, se acudirá fuera del horario de trabajo al Pediatra, debiendo acreditar documentalmente la imposibilidad de poder acudir fuera del horario laboral.  
El trabajador/a deberá acreditar documentalmente (incluido SMS) la fecha de la cita médica, con carácter previo a la concesión del permiso, con una antelación mínima de 72 horas.  
Este permiso se podrá ampliar hasta un máximo de 6 días al año en el supuesto de que el cónyuge, padres o hijos estén afectados de enfermedad grave (cáncer, tumores malignos, melanomas y carcinomas) u otras certificadas, con igual gravedad o riesgo vital, por el facultativo correspondiente, o el equivalente en las horas correspondientes a 6 jornadas ordinarias de trabajo.
- l) Cualquier trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario que coincida con la realización de un examen de oposición para una plaza de empleo público.
- m) Todos los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable dos veces al año para asistir a tutorías escolares de hijos menores de 18 años o edad superior en caso de discapacidad, presentando el correspondiente justificante de asistencia a tutoría.
- n) Licencia por razón de violencia de género. Las faltas de asistencia de las empleadas/os víctimas de violencia de género total o parcial acreditada, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Las empleadas/os víctimas de violencia sobre la mujer/hombre, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que establezca la empresa.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la modificación introducida por el RD 5/2023.

#### **Artículo 20.- Licencias. -**

- a.- Los trabajadores/as que lo deseen tendrán derecho a dos horas retribuidas al mes para que puedan retirar de su Banco o Caja de Ahorros la retribución de sus haberes. Dichas dos horas serán fijadas de común acuerdo con la Empresa en atención a las necesidades del servicio.
- b.- Los trabajadores/as que trabajen cualesquiera de los 14 festivos no recuperables del año, disfrutarán otro día en su lugar y percibirán, además, el importe de una jornada normal, entendiendo esta como el importe de un día de salario sin prorrateo de percepciones extraordinarias o de devengo superior al mes, ni compensación de descansos. Los días 25 de diciembre y 1 de enero se cerrarán todas las instalaciones deportivas.



El personal que deba trabajar por necesidades del servicio, y sea insustituible, será compensado en los mismos términos que las horas extraordinarias.

- c.- Días de Convenio. - Los trabajadores/as fijos que lleven un año continuado de trabajo, tendrán derecho, asimismo, a seis (6) días de licencia al año o su parte proporcional, previa comunicación de ello al Encargado/o o Jefe/a de Equipo, que atenderá para su concesión a las necesidades del servicio. Los trabajadores/as temporales tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado de los 6 días antedichos, siempre que lo soliciten dentro del tiempo de duración de su contrato. Aquellos trabajadores/as que finalicen la relación laboral y que no disfruten de dichos días, éstos serán abonados en la liquidación.

Se incrementará un día de licencia a todos aquellos trabajadores que lleven en la empresa 15 años cumplidos o más.

**Artículo 21.- Excedencia Voluntaria.** - La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicios en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis años. El paso a la expresada situación podrá solicitarse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute del trabajador/a de la excedencia anterior.

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

La petición de reingreso, una vez superado los tres meses iniciales, deberá hacerse dentro del período de excedencia con un mes de antelación a la fecha en que pretenda su incorporación. Cuando el trabajador/a solicite el reingreso, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia. De no solicitar el reingreso en la forma establecida, se entenderá que el trabajador/a causa baja voluntaria.

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

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

La empresa, para casos especiales, podrá autorizar una licencia sin retribución, con reserva del puesto de trabajo, con una duración máxima de un mes, que se podrá disfrutar una vez cada dos años. La empresa, por necesidades del servicio, podrá denegar el disfrute de dicha licencia en los meses de junio, julio, agosto y septiembre

#### **Artículo 22.- Gestación, Maternidad, Paternidad y Guarda legal -**

- a.- La mujer embarazada:
  - 1).- Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo como una movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
  - 2).- Si no existiese puesto o función compatible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente manteniendo la retribución de su puesto de origen
- b.- La mujer trabajadora, madre biológica tendrá derecho, al menos a un período de descanso laboral de 18 semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En cuanto a los supuestos de adopción y disfrute de los padres se aplicará literalmente los derechos reconocidos en el art 48 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

El progenitor trabajador tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, de las cuales, al menos seis semanas, deberán disfrutarse después del parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil

En cuanto a los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento se aplicarán literalmente los derechos reconocidos en el art 48 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

- c.- Los trabajadores/as, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

También tendrán derecho a una excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada en los términos del art 46.3 del ET. El periodo en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho, durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo (15 meses familia numerosa General y 18 meses familia numerosa especial). Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- d.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La mujer/hombre por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Este convenio otorga el derecho a sustituir la reducción de media hora al final de su jornada por el disfrute acumulado de ese tiempo en jornadas completas, suponiendo esta acumulación un periodo de 15 días laborables, que podrán disfrutar hasta que el hijo/a cumpla un año de edad.

- e.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- f.- Permiso parental:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.



- g) Permiso por causa de fuerza mayor:  
La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023.

**Artículo 23.- Excedencia Forzosa.** - El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

**Artículo 24.- Jubilación Parcial Anticipada.** Se acuerda la jubilación parcial anticipada tal como establezca la Ley en cada momento, con máximo del 50% de reducción de jornada, para los trabajadores/as que, acreditadas las cotizaciones y edad exigidas en cada momento, y con al menos una antigüedad en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, así lo solicite.

#### Capítulo V

##### *Condiciones sociales y profesionales*

**Artículo 25.- Premios natalidad.**

- 1.- El trabajador/a percibirá, en concepto de natalidad o adopción, 200 euros por cada hijo.  
2.- La petición deberá efectuarse antes de dos meses desde la fecha de alumbramiento.

**Artículo 26.- Supuesto de Personal con Discapacidad.-** El Club de Campo Villa de Madrid, S.A., de acuerdo con la legislación vigente, y, en especial el Real Decreto Legislativo 1/2013, adoptará las previsiones necesarias, a fin de que los trabajadores/as que por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para trabajos de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su discapacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

**Artículo 27.- Incapacidad.** - Ante un procedimiento de reconocimiento de incapacidad, cuando el dictamen del órgano competente de la seguridad social sea de incapacidad total, la empresa podrá ofrecer al trabajador/a un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- Exista vacante en otro grupo profesional diferente del que tenía el trabajador/a incapaz.
- El trabajador/a sea adecuado para cubrir ese puesto vacante ya sea por requisitos técnicos, formación, titulación etc. o por sus actitudes físicas etc.
- No existan trabajadores/as en plantilla con limitaciones físicas o problemas médicos que necesiten cubrir esa vacante por motivos de salud y no perciban pensión por incapacidad de cualquier tipo.

**Artículo 28.- Comisión de Acción Social.** -

1.- Se constituye una Comisión de Acción Social, integrada por representantes del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., y de los trabajadores/as, y presidida por el Gerente o persona en quien delegue.

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

Entre las ayudas de carácter social cabe destacar:

- a) **Bolsa de Navidad:** La bolsa de Navidad para todos los trabajadores fijos del Club ascenderá durante estos años a un total de 40.000 euros anuales que se distribuirán entre los trabajadores mediante la entrega de una cesta de Navidad.
- b) **Fondo de Acción Social:** El Fondo de Acción Social para atender las necesidades sociales de los trabajadores del Club ascenderá durante el presente convenio a la cantidad de 20.000, - euros. Este fondo quedará engrosado con el dinero líquido que se recaude con ocasión del premio de Golf "Empleados del Club", así como con los descuentos que por faltas de asistencia, puntualidad y permanencia se realicen en las nóminas mensuales, y por cualquier otra cantidad que se recaude por los conceptos que de común acuerdo se fijen.
- c) **Hijos discapacitados:** Se establece una subvención de 125 euros mensuales para los padres de hijos con discapacidad que figuren como tales reconocidos por la Comunidad Autónoma de Madrid.  
Para los padres de hijos con trastornos psicológicos o psicomotrices que estén atendidos en centros especializados, previo informe médico y siempre que así lo acuerde la Comisión de Acción Social, se establece una ayuda de 40 euros mensuales.
- d) **Fondo de créditos:** La Empresa mantendrá un fondo anual de 100.000€ (cien mil euros para conceder créditos al personal. Las condiciones generales de concesión, las particulares y las solicitudes serán estudiadas y determinadas por la Comisión de Acción Social. Se podrán solicitar préstamos de hasta 6000€ a pagar en 60 meses.
- e) **Seguro de vida:** El Club de Campo mantendrá la póliza de Seguro de Vida para todos los empleados/as fijos del Club de Campo.  
En el caso de jubilaciones parciales, el seguro contratado por la empresa, de producirse el hecho causante será abonado utilizando como base de cálculo las condiciones económicas que tenía el trabajador/a en el momento anterior a su pase a la jubilación parcial.  
El coste de esta contratación correrá a cargo de la Empresa y la cobertura que se contrate se fijará en función del coste global del seguro.
- f) **Seguro de Salud:** La empresa mantendrá el seguro médico recogido en el convenio anterior para todos los empleados fijos del Club de Campo Villa de Madrid.
- g) **Día del empleado:** En el período navideño se cerrará un día al público el CCVM a fin de desarrollar una jornada deportiva de convivencia de mañana entre todos los empleados del CCVM que finalizará con una comida. La asistencia durante toda la jornada es obligatoria debiéndose fichar tanto la entrada como la salida y permanecer en el Club durante la misma.

**Artículo 29.- Uniformidad.** - Todo el personal de esta Empresa tendrá derecho a dos uniformes al año:

- Uniformidad de Invierno: chaqueta, pantalón, una camisa, botas, un forro polar y una prenda de abrigo.
- Uniformidad de verano: un pantalón y dos polos manga corta.

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

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

**Artículo 30.- Local para Acción Social.** - El Club de Campo Villa de Madrid, S.A., facilitará un local dentro del Club para las necesidades de la Comisión de Acción Social del Comité.

**Artículo 31.- Reconocimiento Médico.** - La Dirección de la Empresa gestionará ante las Mutuas de Trabajo u Organismos competentes, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador/a.

La Dirección de la Empresa condicionará la realización de los reconocimientos a las necesidades del servicio.

El reconocimiento médico tiene carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y los reconocimientos exigidos en la Ley General de la Seguridad Social.

**Artículo 32.- Enfermedad y Accidente.** - Todos los empleados/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal percibirán de la Empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por la Seguridad Social o cualquier otro organismo de previsión y el 100 por 100 de los emolumentos salariales que les correspondan, hasta finalización de la situación de incapacidad, tanto si la misma es como consecuencia de contingencias comunes como un accidente o enfermedad laboral.

Si el servicio médico de Empresa informase negativamente una Incapacidad Temporal, la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá acordar la no suplementación.

**Artículo 33.- Premio Anual al Trabajo.** - Se otorgará a ocho empleados/as cada año. La Empresa lo concederá siguiendo un orden lógico de antigüedad, teniendo preferencia los empleados/as que se jubilen a lo largo del año y no lo hubieren recibido, siempre y cuando en el momento de la jubilación, jubilación parcial o prejubilación tuvieran una antigüedad mínima en la empresa de 13 años. En el supuesto de no reunir los 13 años de antigüedad no se alterará el orden lógico de la lista mientras no se cumpla dicho requisito.

Este premio consistirá en una mensualidad bruta con su antigüedad correspondiente y un diploma, por una sola vez.

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

**Artículo 34.- Medalla a la Veteranía.** - Obtendrán este premio todos los empleados/as que lleven prestando sus servicios en el Club veinticinco años sin interrupción.

Al mismo tiempo que la medalla, reloj o detalle similar por un valor estimado de 200€, se entregará al interesado/a un diploma y el importe de tres mensualidades brutas con su antigüedad correspondiente, así como 3 días adicionales de vacaciones, por una sola vez y a partir de la entrada en vigor de este convenio sin que tenga efectos retroactivos.

Los empleados/as que se jubilen, o fallezcan en activo, con una antigüedad superior a 15 años de servicio ininterrumpido, y no hayan recibido la medalla de plata, percibirán la parte proporcional del premio en metálico, de acuerdo con el siguiente baremo:

AÑOS ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
15-16-17	40%
18-19-20	60%
21-22-23-24	80%

También percibirán la medalla de veteranía en las mismas condiciones que los trabajadores/as que se jubilen o fallezcan en activo, los trabajadores/as con incapacidad permanente que causen baja definitiva, sin haber alcanzado 25 años de antigüedad en el momento de su baja.

**Artículo 35.- Medalla de Oro.** - Obtendrán este premio los empleados/as que lleven prestando sus servicios en este Club cuarenta años ininterrumpidos.

Al mismo tiempo que la medalla, reloj o detalle conmemorativo similar, por un valor estimado de 300€, se entregará al interesado/a un diploma, el importe de seis mensualidades brutas con su antigüedad correspondiente, así como 5 días adicionales de vacaciones, por una sola vez y a partir de la entrada en vigor de este convenio sin que tenga efectos retroactivos.

Los empleados/as que se jubilen, o fallezcan en activo, con una antigüedad superior a 30 años y no hayan recibido la medalla de oro, percibirán la parte proporcional del premio en metálico, de acuerdo con el siguiente baremo:

AÑOS ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
30-31	30%
32-33	40%
34-35	55%
36-37	75%
38-39	95%

Estos premios se entregarán a últimos del mes de mayo.

También percibirán la medalla de oro en las mismas condiciones que los trabajadores/as que se jubilen o fallezcan en activo, los trabajadores con incapacidad permanente que causen baja definitiva, sin haber alcanzado 40 años de antigüedad en el momento de su baja.

**Artículo 36.- Comisión paritaria.** – Se crea una comisión Paritaria de Control, Seguimiento y Vigilancia, que entenderá de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

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

**Artículo 37.- Contrato de relevo.** - Dentro del espíritu generador de fomento de empleo, se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo serán de aplicación al ámbito de este convenio y durante la vigencia del mismo.

**Contratación temporal por circunstancias de la producción:** las partes se acogen en este punto a lo establecido en el art 20 del Convenio Colectivo de Instalaciones deportivas suscrito el 3 de abril de 2018 y publicado en el BOE del 11 de junio de 2018 mediante Resolución de 29 de mayo de 2018, así como al Acuerdo de Modificación del anterior de 22 de junio de 2023, resolución de 11 de septiembre de 2023 de la DG Trabajo, publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2023, en cuando a la duración máxima de la acumulación de los contratos por circunstancias de la producción por situaciones imprevistas que pasara a ser de 6 meses a 9 meses en un periodo de 12 meses.

**Artículo 38.-** La Empresa viene obligada a informar a los representantes de los trabajadores/as sobre planes, previsiones y modalidades de contratación, así como de entregar copia de los contratos, prórrogas y finiquitos a aquellos, conforme se establezca de forma reglamentaria.

**Artículo 39.-** Los acuerdos habidos sobre reorganización, horarios y Acción Social, seguirán vigentes en todo su contenido, en tanto no hayan sido modificados por este Convenio o lo sean en el futuro.

**Artículo 40.- Funciones de grupo superior.** - Sólo podrán hacer funciones de grupo superior con carácter excepcional y transitorio cuando así lo autorice el órgano competente del Club de Campo Villa de Madrid, S.A. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas pertinentes durante el tiempo en que dicha situación se mantenga.

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

Se informará a la Comisión paritaria trimestralmente de los empleados que están cobrando la diferencia de nivel. La realización de trabajos de superior nivel no consolida el mismo. El trabajador/a en esa circunstancia solo lo podrá consolidar una vez gane dicha plaza en el correspondiente proceso de promoción interna o de cobertura de plazas

**Artículo 41.- Ascensos.**

1.- Todos los empleados tendrán derecho a su desarrollo profesional mediante la participación en procesos de promoción interna dentro de su grupo profesional o para plazas de otro grupo, con la finalidad de mejorar la eficiencia y racionalidad de las plantillas y de potenciar el desarrollo profesional e incrementar los niveles de motivación, integración y cualificación del personal.

La empresa recogerá en un documento la relación detallada de puestos de trabajo existente en el momento actual para detectar las disfunciones entre los puestos existentes en la empresa y las funciones realmente desempeñadas (adecuación función-Puesto), y así poder identificar las necesidades de puestos nuevos de nivel superior y posibles amortizaciones con el fin de definir la RPT óptima del CCVM que marcara las acciones formativas, los procesos de promoción interna y de cobertura de empleo publica cuya estructura y principios generales serán negociados con el Comité de Empresa.

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

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

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

4.- En caso de no solicitarlo nadie, o no cubrirse por los solicitantes presentados por no reunir las condiciones necesarias. Estos puestos pasaran ser parte de la OEP del año correspondiente.

**Artículo 42.- Asistencia Jurídica.** - Se garantiza la asistencia Jurídica por parte de los servicios jurídicos del Club de Campo Villa de Madrid, a todos los trabajadores/as en el caso de procedimientos judiciales por responsabilidad civil o penal que se produzcan como consecuencia directa de la prestación de servicios propia de la relación laboral que les une con el Club.

**Capítulo VI***Derechos sindicales*

**Artículo 43.- Garantías.** - Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas, en cada momento, por la legislación general. El Comité de Empresa será informado por la Dirección de la Empresa de cuestiones relativas a:

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

**Artículo 44.- Garantías Sindicales. -**

1.- El Club de Campo Villa de Madrid, S.A., reconocerá el derecho de huelga de los trabajadores/as, de acuerdo con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente.

2.- Ninguno de los miembros del Comité de Empresa podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

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

3.- Cada miembro del Comité de Empresa, dispondrá de cuarenta horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales.

El disfrute de las mismas se atenderá a las siguientes normas:

Por cada Organización Sindical se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total establecido. De ello, se dará conocimiento mensual al Director de Régimen Interior, con expresión de quien acumula y de quien proceden. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por petición escrita del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., así como aquellas empleadas en períodos de negociación y previo aviso al Club de Campo Villa de Madrid, S.A., por el Comité no pudiendo rebasar, en ningún caso, el tope máximo de treinta horas por cada miembro.

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

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

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

6.- El Club de Campo Villa de Madrid, S.A., facilitará al Comité un local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

7.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, para la información del Comité y de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada departamento de acuerdo con los delegados de los trabajadores/as.

**Artículo 45.- Obligaciones sindicales.** - El Comité de Empresa, sin perjuicio de su obligación de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente:

1.- A cumplir y respetar lo pactado y negociado, en su caso, con el Club de Campo Villa de Madrid, S.A.

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

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

**Artículo 46.- Competencias del Comité de Empresa. -**

1.- Es competencia del Comité de Empresa, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., y, en particular, la negociación de las condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2.- El Comité de Empresa deberá ser informado de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores/as del Club de Campo Villa de Madrid, S.A. Específicamente deberá ser informado:

- a.- De todos los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador/a por faltas graves y muy graves. El Comité podrá emitir el correspondiente informe en el plazo de quince días a partir de la notificación del Pliego de Cargos al trabajador sancionado.
- b.- De los modelos de contratos, así como de estas contrataciones.
- c.- De la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, jefaturas, honores y distinciones, etc...
- d.- De la cesación de los contratos.



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

4.- El Comité de Empresa podrá hacer propuestas al Club de Campo Villa de Madrid, S.A., sobre aquellas materias que considere oportunas y en particular sobre obras sociales, Seguridad Social y Seguridad y Salud Laboral.

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

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

#### **Artículo 47.- Secciones Sindicales. -**

1.- Los trabajadores/as del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y a afiliarse libremente a las mismas.

Su función básica es la de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del centro de trabajo y plantearlas ante el Comité de Empresa y su central Sindical.

2.- Las Organizaciones Sindicales que hubieren participado en las elecciones para el Comité de Empresa tendrán derecho a nombrar hasta un total de tres Delegados/as Sindicales, que se distribuirán proporcionalmente al número de votos obtenidos. Estos Delegados/as Sindicales serán designados por la Sección Sindical, en votación entre todos los afiliados/as a una Sección Sindical.

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

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

4.- Los Delegados/as Sindicales dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales para la realización de sus funciones. La regulación del régimen de condiciones sindicales, en lo relativo a garantías por traslado, sanciones, sigilo profesional, etc., será la establecida con carácter general para los miembros del Comité de Empresa.

#### **Artículo 48.- Asambleas Generales. -**

1.- El Comité de Empresa podrá convocar Asambleas de carácter general para todos los empleados del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

2.- El Director/a de Recursos Humanos autorizará la convocatoria en los locales del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., fuera de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

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

3.- Con los mismos requisitos se autorizarán hasta tres Asambleas anuales, para las que se concederán tres horas cada vez a todos los trabajadores/as del Club de Campo Villa de Madrid, S.A., sin reducción de haberes. Dichas Asambleas deberán celebrarse al inicio o final de la jornada laboral.

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

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

#### Capítulo VII

##### *Seguridad, salud y deporte*

**Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud.** - En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes han constituido un Comité de Seguridad y Salud, que tendrá las competencias y obligaciones emanadas de la propia Ley, sus disposiciones de desarrollo y complementarias, y cuantas normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas protectoras en el ámbito laboral.

**Artículo 50.- Mejora del reconocimiento y calidad de vida de los empleados en la dinámica y actividad del Club.** -

##### PROGRAMA DE DEPORTE Y SALUD:

El CCVM creará un Programa de Deporte y Salud, de uso exclusivo de los empleados, que se renovará cada semestre. Las líneas generales de la oferta serán las siguientes:

- Uso libre de instalaciones: Las instalaciones deportivas de uso libre serán: pistas exteriores de tenis, pistas exteriores de pádel, squash, cancha de prácticas de golf, putting green, Pares 3 de golf y piscina de invierno. El uso será de lunes a jueves (no festivos), con las mismas tarifas de los abonados/as, sin reserva previa de la instalación y según disponibilidad en el día.
- Actividades físicas y deportivas dirigidas: Cursos y talleres de duración variable tanto en sala como al aire libre, dirigidas por el personal técnico del gimnasio, en horarios concretos, entre semana. Parte de estas actividades precisarán un pago como abonado y otras se integrarán en un "Programa General de Formación" y se atenderán a sus mismas condiciones (inscripción, exigencia de asistencia, régimen horario, etc...)
- Torneos y/o eventos de un día: Se organizarán competiciones internas para empleados/as en diferentes modalidades deportivas (Ej.: baloncesto, fútbol 5, vóley-playa, tenis, pádel y tenis de mesa...) Serán coordinadas a través de la Oficina de Deportes (inscripciones, cuadros y clasificaciones). Su duración será variable dependiendo de las modalidades y tipos de torneo (en el periodo de octubre a junio), serán mixtas, y no supondrá coste alguno para los empleados/as. Además, se organizarán eventos deportivos puntuales (una sola jornada), en las diferentes modalidades deportivas.
- Otras actividades complementarias.
- Concurso anual de pintura y/o fotografía: Se propondrá anualmente un tema diferente y los ganadores serán expuestos en las dependencias del CCVM.

Estas actividades podrán estar acompañadas de cursos para el aprendizaje de las correspondientes técnicas en el caso de reunir un grupo de interesados suficiente; en este caso se aplicarán tarifas como abonados/as.

#### Capítulo VIII

##### *Régimen disciplinario*

**Artículo 51.- Principios de ordenación.** -

1- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

2- Las faltas de todos los trabajadores/as, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3- Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán en leves, graves o muy graves, conforme a la graduación que se contiene en los artículos siguientes.

4- Las faltas, sea cual fuera su calificación, requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

6- Una vez comunicado a los trabajadores la apertura de expediente disciplinario, tendrán un plazo de 15 días hábiles para presentar su pliego de descargos, independientemente del tipo de falta (grave o muy grave).

La empresa tendrá un plazo de días 15 hábiles para la comunicación de la imposición de la sanción, una vez finalizada la instrucción del expediente con el informe del instructor que deberá ser realizado en el plazo máximo de un mes desde la entrega del pliego de descargos del trabajador. Pasado el plazo establecido para ello no habrá lugar a imposición de sanción.

#### **Artículo 52.- Graduación de las faltas. -**

##### **1. Se considerarán como faltas leves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada y/o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiera 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.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### **2. Se considerarán como faltas graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada y/o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes o por un tiempo total de más de sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas a las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa 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 a la empresa.

- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave o muy grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

**3. Se considerarán como faltas muy graves:**

- a) 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.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) 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.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en casi huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1d) y 2l) y m) del presente artículo, cuando revistan una gravedad importante.
- m) 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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

**Artículo 53.- Sanciones. -**

1- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

2- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## Capítulo IX

*Otras disposiciones*

**Artículo 54.-** En materia de subrogación legal de los trabajadores se estará a lo establecido en el art 44 del Estatuto de los trabajadores.

**Artículo 55.-** En el supuesto de que a lo largo de los cinco años de vigencia del convenio se produjera un cambio legislativo que afectara al articulado del mismo, o permitiera aplicar condiciones salariales diferentes a las establecidas en este convenio, las partes se comprometen a renegociar específicamente dichos aspectos.

**Artículo 56.- Principio de igualdad.** - Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

El II plan de igualdad del CCVM, aprobado e inscrito en el Registro de convenios colectivos con fecha 30/1/2023 establece un órgano de vigilancia paritario del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

La comisión de igualdad estará constituida por miembros del comité de empresa y de la parte empresarial de forma paritaria y con una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Esta comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes para realizar el seguimiento del plan de igualdad y proponer acciones formativas y de concienciación entre los trabajadores.

El Plan también prevé la creación de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo aprobado por la comisión negociadora y que crea una comisión instructora y de seguimiento y protocolo contra el acoso.

**Artículo 57.-** Se acuerda crear una Comisión paritaria de Formación que estará constituida por tres miembros del comité de empresa y de la parte empresarial de forma paritaria, que se reunirá en dos únicas sesiones, a primeros de año a los efectos de conocer las propuestas de formación de ese año y a mediados del mismo para conocer el desarrollo realizado y proponer adaptaciones o nuevos cursos.

**Artículo 58.-** En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.** - Ambas partes acuerdan que, a partir del 1 de Octubre de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria, para elaborar el Calendario Laboral estableciendo las modalidades de jornada, horarios, descansos y vacaciones para el año siguiente.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.** - 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 de dicho Instituto Laboral, y en su Reglamento, a incorporar en el presente convenio colectivo.

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

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

**NUEVA TABLA SALARIAL A 31 DICIEMBRE 2023**

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	P. TRABAJO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>TÉCNICOS</b>				
Nivel T1 (director)	4.670,70	1.346,22	6.016,92	90.253,76
Nivel T2 (jefe de serv)	3.332,79	822,90	4.155,69	62.335,29
Nivel T3 (jefe area)	2.629,10	710,53	3.339,63	50.094,50
Nivel T4 (titulado sup)	2.363,34	227,92	2.591,26	38.868,86
Nivel T5 (medico)	2.492,58	393,36	2.885,94	43.289,13
Nivel T6 (DUE)	1.989,04	227,92	2.216,96	33.254,40
Nivel T7 (coordinador)	1.936,16	508,83	2.444,99	36.674,87
<b>ADMINISTRATIVOS</b>				
Nivel A1 (of admin)	1.936,16	508,83	2.444,99	36.674,87
Nivel A2 (administrativo)	1.747,96	506,61	2.254,57	33.818,57
Nivel A3 (aux. admin)	1.600,40	370,60	1.971,00	29.565,03
<b>SUBALTERNOS</b>				
Nivel S1 (soc/monitor)	1.600,40	370,60	1.971,00	29.565,03
Nivel S2 (vigilante)	1.588,08	225,38	1.813,46	27.201,91
Nivel S3 (socorrista)	1.588,08	225,38	1.813,46	27.201,91
<b>OBREROS</b>				
Nivel O1 (encargado)	1.762,56	393,62	2.156,19	32.342,80
Nivel O2 (oficial 1ª JE)	1.676,49	391,86	2.068,35	31.025,28
Nivel O3 (subencargado)	1.672,97	352,15	2.025,12	30.376,85
Nivel O4 (of. 1ª oficio)	1.666,30	342,80	2.009,10	30.136,44
Nivel O5 (oficial 1ª)	1.661,92	226,91	1.888,82	28.332,37
Nivel O6 (oficial 2ª)	1.624,97	226,63	1.851,61	27.774,08
Nivel O7 (operario)	1.563,12	224,85	1.787,97	26.819,51

Entre paréntesis, las antiguas categorías profesionales.

(03/5.740/24)

