

Gerente del Hospital de Móstoles, sito en la calle Río Júcar, sin número, 28935 Móstoles (Madrid).

2. Potestativamente, podrá interponerse reclamación económico-administrativa en un plazo de un mes, contado desde el día siguiente al recibo de esta notificación, ante el Director-Gerente del Hospital de Móstoles, sito en la calle Río Júcar, sin número 28935 Móstoles (Madrid).

Ambos recursos no podrán simultanearse.

Móstoles, a 14 de septiembre de 2009.—La Gerente del Área 8, Atención Especializada, del Servicio Madrileño de Salud, Cristina Granados Ulecia.

(01/3.824/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Club de Tenis Chamartín” (código 2805972).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Club de Tenis Chamartín”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 17 de marzo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CLUB DE TENIS CHAMARTÍN”

Artículo preliminar. *Determinación de las partes que lo conciertan.*—Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, y son:

- Los representantes legales del “Club de Tenis Chamartín”.
- Los miembros que conforman la representación de los trabajadores del centro de trabajo de dicho club, situado en la calle Federico Salmón, número 2, de Madrid.

Art. 1. *Ámbito personal.*—Comprende todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de la empresa “Club de Tenis Chamartín”, con la excepción del Director General.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—La eficacia y obligatoriedad de este convenio afecta a todas las actividades pertenecientes al único centro de trabajo de la citada empresa, con la excepción señalada en el artículo 1.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—La aplicación del presente convenio se concreta al complejo deportivo del “Club de Tenis Chamartín”, situado en el número 2 de la calle Federico Salmón, de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2009, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2010.

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.

Art. 5. *Denuncia del convenio.*—La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del convenio deberá presentarse ante el organis-

mo 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 establecerán 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.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—1. Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, acuerdan la creación de una comisión paritaria compuesta por tres representantes del personal e igual número de representantes de la empresa, y con el régimen de funcionamiento que se especifica a continuación:

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

2. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- 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. Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles.

Art. 7. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” las que vengan implantadas por disposiciones legales o derechos adquiridos cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

Art. 8. *Retribuciones.*—El salario convenio anual para 2009 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

	Salario convenio (euros)
Grupo profesional 1	
1.A. Jefe de administración general	32.358,30
1.B. Encargado de actividades deportivas	29.394,30
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios	29.394,30
1.D. Encargado de pistas	27.723,95
Grupo profesional 2	
2.A. Oficiales administrativos y facultativos de botiquín	21.771,60
2.B. Oficiales de mantenimiento y pistas	19.231,05
2.C. Operarios de servicios generales y mantenimiento	16.690,05
— Porteros	
— Conserjes	
— Recepcionistas-Telefonistas	
— Operarios de vestuarios	
— Socorristas	
— Operarios de pistas	
— Jardineros	
— Administrativos	
— Guardas-vigilantes	
— Operarios polivalentes	

	Salario convenio (euros)
Grupo profesional 3	
3.A. Operarios no cualificados	12.455,25
— Limpieza	
— Otros	

Las tablas anteriores se aplicarán durante 2009 y son el resultado de incrementar en el 1,5 por 100 las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2008, sin perjuicio de su regularización, al alza o a la baja, cuando se conozca el IPC de 2009.

Al complemento personal se le aplicarán los mismos criterios de revisión aplicados para el salario convenio anual y, en todo caso, su cuantía mínima, para la jornada ordinaria de trabajo, se cifra en 60 euros en cada paga.

Art. 9. *Revisión salarial para el año 2010.*—Todos los conceptos económicos serán revisados en el año 2010, aplicándose el porcentaje de variación que experimente el IPC para el conjunto nacional que establezca el Instituto Nacional de Estadística.

Provisionalmente, los conceptos económicos afectados serán objeto de revisión provisional el día 1 de enero de 2010, aplicándoseles el IPC previsto por el Gobierno. La revisión así practicada será objeto de regularización, al alza o a la baja, para acomodarla al IPC real, cuando este haya sido publicado, una vez terminado el año, por el Instituto Nacional de Estadística; la regularización se llevará a efecto al mes siguiente de la publicación del dato oficial del IPC.

Al complemento personal se le aplicarán los mismos criterios de revisión aplicados para el salario convenio anual y, en todo caso, su cuantía mínima, para la jornada ordinaria de trabajo, se cifra en 70 euros en cada paga.

Art. 10. *Plus especial operarios pistas.*—El “plus especial operarios pistas”, que se abonará al personal que preste servicios efectivos de pistas y tan solo durante el tiempo que los preste, se revisará en el porcentaje previsto en el artículo 9.

Art. 11. *Plus domingos.*—Se abonará, a partir del año 2009, a razón de 20 euros por cada domingo trabajado.

El personal que doble su jornada los domingos percibirá, a partir del año 2009, por cada domingo en que haya doblado su jornada, la cantidad de 40 euros.

Art. 12. *Plus de antigüedad.*—Consistirá en trienios de la siguiente cuantía anual:

- Grupo profesional 1.A: 752,60.
- Grupo profesional 1.B: 602,06.
- Grupo profesional 1.C: 602,06.
- Grupo profesional 1.D: 526,79.
- Grupo profesional 2.A: 489,17.
- Grupo profesional 2.B: 451,54.
- Grupo profesional 2.C: 406,39.
- Grupo profesional 3.A: 376,29.

Las tablas anteriores se aplicarán durante 2009 y son el resultado de incrementar en el 1,5 por 100 las tablas de antigüedad vigentes al día 31 de diciembre de 2008, sin perjuicio de su regularización, al alza o a la baja, cuando se conozca el IPC de 2009.

Art. 13. *Plus de transporte.*—Se abonarán 3,20 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.

Art. 14. *Plus de nocturnidad.*—Todos los trabajadores que terminen su jornada de trabajo después de las veintidós horas percibirán un plus de nocturnidad correspondiente a las horas trabajadas entre dicho momento y las seis horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.

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

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

Art. 15. *Jornada.*—La jornada normal de trabajo será de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo, distribuida en jornadas diarias tipo de seis horas y cuarenta minutos, durante seis días cada semana. Todo lo que exceda de mil ochocientas horas anuales se compensará en tiempo de libranza o retribuyéndolo como horas extraordinarias, a elección del trabajador.

La jornada de trabajo podrá ser partida o continuada.

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

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

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

Art. 16. *Ascensos.*—Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla se cubrirán preferentemente con personal propio de la empresa, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

De las vacantes y necesidad de ampliaciones de plantilla que surjan se dará cuenta a los delegados de personal lo antes posible y, además, se pondrá el oportuno anuncio en el tablón de portería, a fin de que todo el personal pueda optar a las plazas vacantes.

Art. 17. *Vacaciones.*—Serán de treinta y un días naturales a disfrutar en los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotatoria por departamento.

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

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

Art. 18. *Permisos y licencias.*—El empleado, avisando con la debida antelación, podrá disfrutar de permiso retribuido, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por alguno de los siguientes casos y por el tiempo que en cada uno se establece:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo efectivo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, el club podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.
- e) En el supuesto de que el trabajador perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el club.
- f) Un día por matrimonio de parientes de primero y segundo grado por consanguinidad.
- g) Tres días por asuntos personales, que no serán acumulables a otros períodos de vacaciones, permisos y licencias.

Art. 19. *Atención social.*—Se establece una bolsa de Navidad para todos los empleados del club de 90 euros.

Se establece una ayuda económica para libros para los trabajadores con hijos escolarizados que será de 100 euros 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 tres a dieciocho años al final de cada mes de agosto.

Se establece una subvención de 122,60 euros mensuales para los padres de hijos disminuidos físicos o psíquicos que figuren como tales en la relación pertinente de la Seguridad Social.

Art. 20. *Comida.*—Cuando por necesidad del servicio la dirección del club así lo disponga, al trabajador que deba efectuar comida o cena fuera de su domicilio habitual, el club le abonará el importe del servicio correspondiente al menú del día en el restaurante del club.

Art. 21. *Clasificación en grupos y categorías profesionales.*—Todo el personal del “Club de Tenis Chamartín” se clasificará, según su trabajo y funciones, en uno de los grupos que figuran a continuación:

Grupo profesional 1

Funciones consistentes en la ordenación, coordinación, supervisión y control de los distintos servicios, así como del personal integrado en los mismos y en las secciones correspondientes, de acuerdo con instrucciones recibidas de la dirección, con responsabilidad para el cumplimiento de tareas y objetivos.

Servicios administrativos:

- Jefe administrativo: Comprende esta categoría el personal que, con los conocimientos generalmente exigidos para este puesto, asume bajo la dependencia directa de la dirección, el mando y responsabilidad de las actividades de tipo general administrativo de la empresa.

Actividades deportivas:

- Encargado de actividades deportivas: Es aquel que asume la responsabilidad de la dirección técnica y de la organización de los deportes que se practiquen en el club.

Mantenimiento:

- Encargado de mantenimiento y servicios: Es el que, con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, asume la responsabilidad del mantenimiento de las instalaciones de todo tipo del club, así como el funcionamiento de los servicios generales.
- Encargado de pistas: Es aquel que asume la responsabilidad del mantenimiento, reparación y puesta a punto de las pistas deportivas.

Grupo profesional 2

Tareas que exigen especialización y formación teórico-práctica.

Servicios administrativos:

- Oficial administrativo: Es el que, con los conocimientos teóricos y prácticos precisos, desarrolla normalmente, con la debida perfección, aquellos trabajos que requieren un cierto grado de responsabilidad y propia iniciativa. Tiene a su cargo un servicio determinado con o sin empleados a sus órdenes, llevando a cabo especialmente las siguientes funciones: cajero de cobro y pago sin firma ni fianza, redacción de documentos, contratos, proyectos, correspondencia, etcétera, que requieran especial conocimiento de las actividades de la empresa, llevar los libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes y cualesquiera otras de naturaleza análoga.
- Auxiliar administrativo: Se considera como tales a los empleados que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo administrativo. Son funciones específicas de esta categoría los trabajos simples de escritura y copia; auxiliares de archivo y clasificación, bajo las instrucciones del empleado correspondiente; transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad de asientos ya redactados; confección mecanizada o no de fichas, direcciones, recibos, vales, etcétera.

Servicios generales:

- Portero: Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a las instalaciones.
- Conserje: Estará a su cuidado la conservación del inmueble, velando por el perfecto estado de las instalaciones, procurando que a la hora de comenzar las actividades esté todo en orden.
- Recepcionista-telefonista: Será el responsable del manejo de la centralita o, en su defecto, de los teléfonos que existan en la instalación, así como de la megafonía del recinto. Será también misión de este trabajador la recepción e información de cuantas personas accedan a las instalaciones del club, así como la reserva de pistas.
- Operario vestuarios: Es aquel trabajador que vigila estas instalaciones, atendido al público y responsabilizándose del buen uso, decoro y funcionamiento de los mismos. Se cuidará de facilitar toallas previo abono de las mismas, reponer los elementos de higiene personal, custodia de llaves de las cabinas y atención de su funcionalidad, etcétera.
- Guarda-vigilante: Tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las instalaciones de todo tipo del club.

- Operarios polivalentes: Son los que, sin cometido específico permanente, realizan aquellos trabajos incluidos dentro del grupo profesional 2 que en cada momento les son encomendados.

Mantenimiento:

- Oficial de mantenimiento: Es aquel que, habiendo recibido la formación técnica y práctica necesaria, ejecuta trabajos de índole manual, relacionados con los oficios de electricista, pintor, albañil, fontanero, carpintero, jardinero u otros análogos, con alto grado de perfección, independencia y profesionalidad.
- Operario pistas: Es aquel que, con la especialización práctica necesaria, se ocupa de las tareas de mantenimiento, reparación y puesta a punto de las instalaciones deportivas.
- Operario jardinero: Es aquel trabajador que realiza trabajos propios de jardinería, sin alcanzar su especialización al nivel de oficial de jardinería.

Servicios técnicos:

- Socorrista: Es el especialista en posesión del correspondiente título federativo debidamente autorizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño; es, asimismo, el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario. Se ocupa también de la vigilancia, asesoramiento e información al usuario dentro del recinto del baño.
- Facultativo de botiquín: Provisto de la correspondiente titulación, se ocupa de los primeros auxilios y atención de urgencia en el ámbito de la empresa, aplicación de los tratamientos que se deriven de la atención médica de urgencia, vigilancia de la conservación y buen estado del material sanitario, instrumental y, en general, cuantos aparatos clínicos se utilicen, garantizando su limpieza, orden y las condiciones de perfecta utilización, dando cuenta de las anomalías observadas, informando de las patologías observadas en el desempeño de sus funciones, con el debido respeto a su deber de secreto y confidencialidad profesional, controlando la dotación de farmacia según las necesidades y colaborando en la elaboración de los registros y documentos oficiales que le sean requeridos en el desarrollo de sus actividades.

Grupo profesional 3

Tareas de fácil ejecución, que no precisan formación específica.

Servicios generales:

- Operario de limpieza: Estos trabajadores realizan las funciones de limpieza de las áreas interiores de uso público para recreo y esparcimiento, incluso el vaciado de papeleras o ceniceros dentro de dicho recinto de recreo, así como la limpieza de unidades, tales como oficinas, accesos, vestuarios, botiquín y demás departamentos en que pueda estar dividida la instalación.

Todos los trabajadores del club vendrán obligados a desarrollar todos aquellos trabajos que les sean encomendados y que correspondan al grupo profesional de servicio en que se hallen encuadrados. Si se les encomendaran trabajos correspondientes a grupos profesionales superiores al suyo, tendrán derecho a que se les abone la diferencia entre su retribución y la que corresponda al grupo profesional superior.

Art. 22. *Trabajo en días festivos.*—El trabajo en días festivos será recompensado con 1,75 días de descanso y, en el supuesto de que el trabajador prefiera percibir contraprestación económica, le será abonado el salario de la jornada como si se tratase de horas extras.

Los días de Navidad y Año Nuevo se suspenderá la actividad del club, disfrutando todos los empleados de jornada libre. Los días 24 y 31 de diciembre se cerrará el club a las dieciocho horas.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—En cuanto a su realización y abono, se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, abonándose las que se compensen en metálico, con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Art. 24. *Descanso semanal.*—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, como mínimo. En el calendario laboral que se establezca al efecto, se fijará el

régimen a que ha de ajustarse su disfrute, respetándose los derechos adquiridos.

Art. 25. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen tres pagas extraordinarias con carácter anual, equivalente cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario de convenio, complemento personal y antigüedad, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Estas pagas se harán efectivas en las siguientes fechas:

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

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

Art. 26. *Excedencias.*—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.

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

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador 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.

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

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

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

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

Art. 27. *Ropa de trabajo.*—El personal que trabaja habitualmente a la intemperie recibirá cada año un mono o prenda similar y un par de zapatillas deportivas; cada dos años le será entregada una prenda de abrigo o chubasquero, y cada cinco años o antes, si existe motivo justificado, un par de botas de agua.

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

A aquel otro personal del club que preste sus servicios, la empresa le proveerá de la ropa que considere adecuada a su cometido.

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

Art. 28. *Contratación de personal y cese.*—En cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, la dirección del club entregará a dichos representantes la copia que suscribe de los contratos a los que la mencionada Ley se refiere, notificando, en su caso, las prórrogas y demás documentos relativos a la terminación de la relación laboral, en los términos y plazos previstos en la citada Ley.

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

Art. 29. *Trabajo especial.*—El trabajo en día libre es voluntario por parte del trabajador, que podrá pactar con la dirección del club las condiciones para su prestación.

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

Art. 30. *Incapacidad temporal.*—Los empleados que se encuentren de baja como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común percibirán el 100 por 100 del salario convenio, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

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

Art. 31. *Derechos sindicales y de representación colectiva de los trabajadores.*—El ejercicio del derecho de huelga se ajustará a la legislación vigente en cada momento. Las partes se comprometen a solucionar los conflictos que puedan dar origen a la huelga mediante la negociación directa y puntual, renunciando a su ejercicio durante la vigencia de este convenio para cualquier modificación del mismo.

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

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

Art. 32. *Peligrosidad y toxicidad.*—Considerando la posibilidad de que existan trabajadores que realicen habitual u ocasionalmente trabajos que pudieran ser considerados peligrosos o tóxicos, la empresa se compromete a encargar los estudios oportunos que definan la existencia o inexistencia de dichas contingencias.

Art. 33. *Régimen interior.*—Cada empleado será responsable del área que tenga encomendada. Procurará solucionar todas las deficiencias que surjan, por sí, avisando al servicio de mantenimiento del club o poniéndolo en conocimiento de la dirección o la administración. Dentro de estas deficiencias se encuentra la limpieza y conservación de todos los elementos, averías, etcétera, así como el mal comportamiento de quienes frecuenten la zona. Se dirigirán a estos con la máxima cortesía, empleando el trato de “usted” hacia los mayores de edad al menos, anotando nombres y circunstancias (incluyendo testigos) cuando la situación lo requiera, principalmente en caso de resistencia a acatar las normas en vigor, daños causados, reincidencia, etcétera.

La dirección entregará a cada departamento o sección un “memorándum” con las instrucciones de tipo general o particular que regirán en cada momento.

Art. 34. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección del club según la graduación de la falta, que se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención o reincidencia.

a) Se considerarán faltas leves:

- 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.
- Abandono injustificado del servicio, aunque sea por breve tiempo, considerándose como grave, o muy grave, si como consecuencia del mismo se originase algún perjuicio de consideración al club, socios o compañeros de trabajo.
- Falta de respeto o consideración hacia socios o compañeros, como la falta de aseo y limpieza personal.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente por faltas al trabajo por enfermedad o accidente, ni la comunicación puntual de inasistencia por este o cualquier otro motivo justificado que, en todo caso, deberá ponerse en conocimiento del club con la menor demora posible.
- El empleo habitual de lenguaje grosero.
- Pequeños descuidos en la conservación del material, así como la inhibición ante el mal uso del mismo por terceras personas.
- Cualquier tipo de lectura o entretenimiento ajeno al trabajo durante el horario laboral.
- No comunicar a la administración del club los cambios de domicilio o teléfono.
- 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:

- La falta de puntualidad injustificada (de cuatro a nueve en un mes) en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos o inferior a treinta. De sobrepasar los treinta minutos sería considerada leve la primera vez y grave la reincidencia cometida dentro de los treinta días.
- Ausencia injustificada de dos días durante el período de un mes.
- 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.
- 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.
- La simulación de enfermedad o accidentes y la simulación de la entrada o salida de otro trabajador, fichando por él.
- 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.
- 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.
- 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:

- 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.
- La habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de compañeros y socios.
- 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.

- Hacer desaparecer, inutilizar o dañar intencionadamente cualquier elemento perteneciente al club o revelar, a elementos extraños al mismo, datos de reserva obligatoria.
- 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.
- 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).
- La embriaguez habitual y originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, socios, etcétera.
- 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.
- 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.
- 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.

Art. 35. *Régimen de sanciones.*—La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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

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

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

Art. 36. *Jubilación a los sesenta y cinco años.*—A partir de la fecha en que un trabajador cumpla los sesenta y cinco años podrá optar por la jubilación o ser esta decidida por la empresa, siempre que el trabajador a jubilar tenga derecho a prestación por jubilación de la Seguridad Social.

Art. 37. *Cuotas de renovación de los carnés profesionales.*—El club abonará las cuotas de renovación de los carnés profesionales de los empleados del club que precisen dichos carnés para el desarrollo de su actividad profesional en el club (socorristas, etcétera).

Art. 38. *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 de la ASEC de la Comunidad de Madrid.

Art. 39. En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

“El Club de Tenis Chamartín” se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A tal efecto, se acuerda la puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa durante la vigencia de este convenio, que estará constituido por las siguientes medidas:

1. Durante el tercer trimestre de 2009, la comisión paritaria del convenio elaborará un diagnóstico de situación, para determinar aquellas áreas en las que pudiera existir desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Realizado el diagnóstico se abordará la implementación de las medidas dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar cualquier discriminación que pudiera existir por razón de sexo.

3. Los objetivos a alcanzar son la igualdad entre uno y otro sexo, en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. La Comisión paritaria del convenio se reunirá, al menos trimestralmente, una vez realizado el diagnóstico previsto en el apartado 1, para seguir la evolución del plan de igualdad y adoptar cuantas medidas sean convenientes para alcanzar los objetivos fijados.

(03/29.943/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima” (código número 2813751).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo día 14 de mayo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA EL AÑO 2009, PARA EL COLECTIVO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA MISMA EN LAS ACTIVIDADES DE RECOGIDA DE PAPEL, VIDRIO, CARTÓN, ENVASES, CONTENEDORES VOLUMINOSOS, PUNTOS LIMPIOS MÓVILES Y PILAS, Y OTROS RESIDUOS EN EL MUNICIPIO DE MADRID

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, que presten sus servicios en la recogida selectiva de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas, y otros residuos en el municipio de Madrid.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga de otra cosa.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2009.

El presente convenio se prorrogará anualmente en sus propios términos, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En cualquier caso, y a efectos de seguridad jurídica, el presente convenio estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de este, sin perjuicio que el nuevo convenio estipule la retroacción de sus efectos a una fecha anterior a su firma.

Art. 3. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual,

sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 4. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Estará compuesta por igual número de miembros de la parte social y de la parte empresarial, conviniendo ambas en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la firma del convenio, siendo sus funciones las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.
4. Cuantas actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en un plazo de cinco días a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que estas regulen.

Art. 7. *Composición de la comisión mixta paritaria.*—La comisión mixta paritaria de este convenio colectivo estará compuesta por tres miembros representantes de la parte empresarial y por tres miembros de la parte social, debiendo ser estos últimos elegidos entre los integrantes del comité de empresa.

Art. 8. *Jornada, descanso semanal y fiestas.*—La jornada semanal será de cuarenta horas de lunes a sábado para todos los trabajadores adscritos al presente convenio.

Todo el personal librará tres días de cada catorce, siendo dos de ellos necesariamente en domingo y el otro en sábado o lunes, dependiendo del servicio de que se trate.

De acuerdo con lo anterior la empresa elaborará un calendario para la prestación del trabajo los sábados.

Se establece un período de descanso dentro de la jornada diaria de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada del lunes o día hábil posterior a festividad tendrá una duración superior para poder abarcar la acumulación de residuos que se haya podido producir en fin de semana o festivo, reduciéndose consiguientemente el resto de las jornadas de la semana hasta completar las cuarenta horas.

Además, todo el personal disfrutará de 14 festivos anuales.

No obstante y dado que algunos servicios deben realizarse tanto en domingos como en festivos, habrá un turno especial de trabajo para esos días. Dicho turno tendrá carácter rotativo en caso de que no haya personal voluntario para realizarlo. El trabajo en dicho turno especial tendrá una retribución específica denominada pago por festivo.

A partir del día 1 de enero de 2009, la cantidad a pagar por cada festivo trabajado viene reflejada en la hoja de notas que acompañan a las tablas salariales del convenio.

Aquellos operarios que, sin estar adscritos al turno rotativo de domingos y festivos, realicen esporádicamente alguna jornada en dichos días, cobrarán el correspondiente pago por festivo.

Los horarios y los turnos se establecerán en un calendario expuesto en el centro de trabajo con al menos una semana de antelación. La